



Numéro : **258F**

Revenus assurables à la CNESST à déclarer à la Ligne 1 –
« *Travailleurs et autres personnes visées* » ou à la ligne 4 –
« *Autres montants à inclure* » de la Déclaration des salaires

Objectif de cette note d'orientation	8
Références légales	8
Contexte	9
Bonis (Bonus : terme utilisé par Revenu Québec).....	10
Commissions.....	10
Déclaration du salaire net correspondant à la partie de la journée où le travailleur est devenu incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.....	10
Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par l'employeur pendant les 14 premiers jours suivant la lésion professionnelle.....	10
Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par la CNESST à compter de la quinzième journée d'absence suivant la lésion professionnelle.	10
Indemnité pour retrait préventif et programme pour une « maternité sans danger »(PMSD) ..	11
Jetons de présence versés à un administrateur (selon Revenu Québec) d'une personne morale	11
Gratifications (Bonus : terme utilisé par Revenu Québec)	11
Honoraires versés dans le cadre d'un emploi.....	12
Montant différé versé dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement.....	12
Paye de vacances (Indemnités de congés payés)	12
Pourboires.....	12
Salaires et traitements	12
Sommes versées après le décès d'un employé	12
Somme versée dans le cadre d'un régime de congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)	12
Tableau sommaire des avantages imposables assurables à la CNESST.....	13
Les allocations de dépenses et les avantages imposables	13
Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur	13
Automobile mise à la disposition d'un employé	13
Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé	13
Automobile mise à la disposition d'un employé d'un associé, par la société de personnes	13
Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé d'un associé, par la société de personnes	13
Utilisation à des fins personnelles d'une automobile autre qu'une automobile mise à la disposition de l'employé	13
Utilisation à des fins personnelles d'un véhicule à moteur autre qu'une automobile	13
Régime d'assurance collective (autre qu'un régime d'assurance interentreprises)	14
Régime d'assurance non collective	14
Régime d'assurance interentreprises (cotisations versées par l'employeur à l'administrateur du régime) autrefois nommé : régime d'assurance multiemployeurs	14
Allocation compensatoire versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	15
Indemnités de repas et de transport versées à un employé effectuant des heures supplémentaires.....	15
Indemnité de sortie versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné.....	15
Logement et pension fournis à l'employé d'un sous-traitant	15
Logement et pension fournis à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné.....	15
Logement gratuit ou subventionné fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux	15
Logement gratuit ou subventionné (autre que celui fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier)	15
Repas gratuits ou subventionnés.....	15
Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail.....	16
Transport fourni à l'employé d'un sous-traitant.....	16

Transport fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	16
Allocation pour frais de voyage versée à un membre du conseil d'une municipalité régionale de comté (MRC) ou de l'Administration régionale Kativik	17
Allocation versée ou remboursement effectué à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités, pour des frais de voyage	17
Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage personnels qu'il engage pour son emploi.....	17
Frais de voyage payés pour le conjoint d'un employé en voyage d'affaires	17
Allocation de dépenses versée à un membre (administrateur) d'un organisme municipal ou scolaire	18
Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience.....	18
Cadeau, don et récompense.....	18
Compensation financière versée à un volontaire participant à des services d'urgence	18
Cotisation à une association professionnelle payée par l'employeur	18
Voyages effectués par un résident d'une région éloignée.....	19
Allocation pour frais de voyage (autres que celles mentionnées précédemment)	19
Cotisations versées par l'employeur à un Régime de pension agréée (RPA)	19
Cotisations versées par l'employeur à un RPDB.....	19
Cotisations versées par l'employeur en vertu d'une entente d'échelonnement du traitement	19
Cotisations versées par l'employeur à un régime de prestations supplémentaires de chômage	19
Cotisations versées par l'employeur à un régime de prestations aux employés.....	19
Cotisations versées par l'employeur à une fiducie pour employés.....	20
Cotisations versées par l'employeur en vertu d'une convention de retraite	20
Cotisations de l'employé au RRQ assumées par l'employeur.....	20
Dettes contractées sans intérêt ou à un taux inférieur au taux prescrit.....	20
Frais de déménagement, y compris perte relative à un logement.....	20
Frais de scolarité payés pour des cours d'intérêt personnel	20
Option d'achat de titres	21
Option d'achat d'actions d'une société privée sous contrôle canadien (SPCC).....	21
Option d'achat d'actions d'une société autre qu'une SPCC ou d'unités dans une fiducie de fonds communs de placement faisant l'objet d'un choix après le 27 février 2000	21
Outils	21
Paiement compensatoire pour invalidité; contrat d'assurance à l'entière charge des employés	21
Primes d'installation à titre incitatif versées à un professionnel de la santé exerçant en région (ex. : médecin, pharmacien)	21
Frais de scolarité payés pour permettre à un employé d'acquérir des habiletés techniques n'ayant aucun rapport avec l'entreprise de l'employeur	22
Frais de formation	22
Frais d'adhésion à un club sportif	22
Frais d'utilisation d'installations récréatives.....	22
Programme pour passagers assidus (points pour voyage aérien)	22
Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes	22
Récompenses	22
Remise de dette	22
Services de consultation	22
Services scolaires subventionnés pour les enfants d'un employé qui travaille dans une région éloignée.....	23
Stationnement fourni ou remboursé par l'employeur.....	23
Uniformes et vêtements spéciaux (y compris les équipements de protection individuelle).....	23
Versements effectués par l'employeur à un REER ainsi que les frais administratifs afférents (autre qu'une somme retenue sur le salaire)	23
Versements effectués par l'employeur dans un CELI ainsi que les frais administratifs afférents (autre qu'une somme retenue sur le salaire)	23
Administrateur ou dirigeant, membre du conseil d'administration d'une personne morale (revenus d')	24

Allocation de retraite	24
Employés en libération syndicale (revenus d')	25
Indemnités de préavis de licenciement.....	25
Revenu d'emploi versé par un employeur dont le siège social est à l'extérieur du Québec	25
Revenu d'emploi versé à un travailleur autochtone.....	25
Protection des travailleurs bénévoles (protection facultative)	26
Forfait ou cachet versé à un travailleur.....	26
Indemnités de départ, prime de séparation	26
Revenus assurables à inscrire à la ligne 4	27
Forfait ou cachet versé à un travailleur	27
Rémunération à déclarer pour les artistes	27
Revenu d'emploi versé par un employeur dont le siège social est à l'extérieur du Québec.....	28
Revenu d'emploi versé à un travailleur autochtone	28
Salaire versé par un employeur qui n'est pas considéré comme le véritable employeur d'un travailleur.....	29
Salaire versé pour une personne incarcérée	30
Partage des profits.....	31
Revenus assurables – Clientèles particulières	32
Déclaration du salaire net correspondant à la partie de la journée où le travailleur est devenu incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.....	32
Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par l'employeur pendant les 14 premiers jours suivant la lésion professionnelle.....	32
Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par la CNESST à compter de la quinzième journée d'absence suivant la lésion professionnelle.....	33
Montants à déclarer relativement à la protection des travailleurs bénévoles	34
Règles générales.....	35
Acceptation de la demande de protection des travailleurs bénévoles.....	35
Cas particulier – Bénévole d'une fabrique paroissiale catholique	37
Revenus assurables ou non, cas spéciaux	41
Allocation de retraite.....	41
Indemnités de départ ou prime de séparation.....	41
Indemnités de préavis de licenciement	41
Indemnités de grève.....	42
Rémunération versée au travailleur pendant un congé prolongé de maladie	42
Comment calculer la période de 105 jours?	43
Sommes versées à titre de préretraite.....	45

Sommes versées à un travailleur à la suite d'une entente de remplacement consécutive à l'abolition de son poste	45
Montants versés par un employeur pour l'acquisition d'actions émises par un fonds de travailleurs au bénéfice des employés.....	45
Montant versé pour du temps de transport.....	46
Précisions additionnelles sur divers sujets	47
Membre du conseil d'administration d'une personne morale.....	47
Salaire brut que se verse un employeur non constitué en personne morale	48
Allocation compensatoire versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné.....	49
Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience.....	50
Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage personnels qu'il engage pour son emploi	50
Automobile mise à la disposition d'un employé	50
Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé	50
Automobile mise à la disposition d'un employé d'un associé, par la société de personnes	51
Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé d'un associé, par la société de personnes	51
Bonis	51
Bourses d'études ou de perfectionnement, frais de scolarité et autres frais de formation payés par un employeur	52
Cadeaux (ou les dons) et les récompenses offerts par un employeur à ses travailleurs.....	53
Commissions reçues par un travailleur.....	55
Commissions reçues par un travailleur autonome (indépendant pour Revenu Québec) (2003-04-08)	55
Compensation financière versée aux volontaires participant à des services d'urgence (pompier-ambulancier).....	56
Cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises	57
Frais de déménagement, y compris la perte relative à un logement	59
Perte relative à un logement.....	59
Honoraires versés dans le cadre d'un emploi.....	59
Indemnité de sortie versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (2005-02-22).....	60
Indemnité pour retrait préventif et « Programme pour une maternité sans danger » (PMSD).....	60
Indemnités de repas et de transport versées à un employé effectuant des heures supplémentaires.....	60

Logement et nourriture	61
Logement fourni à un travailleur qui ne reçoit pas de relevé 1.....	61
Logement et pension fournis à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné.....	61
Montant différé versé dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement	62
L'entente d'échelonnement du traitement.....	62
Notion de raisonnable.....	62
Options d'achat de titres	63
Outils.....	64
Paiements rétroactifs.....	65
Pourboires et frais de service des travailleurs de la restauration, des bars/brasseries et de l'hôtellerie.....	66
Primes versées à des régimes d'assurance non collective	66
Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes	67
Régime d'assurance collective (autre qu'un régime d'assurance interentreprises)	67
Régimes de prestations aux employés et Fiducies pour employés	68
Régimes d'intéressement	69
Somme versée dans le cadre d'un régime de congé sabbatique à traitement différé (autofinancé).....	70
Sommes payées ou versées dans un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)	71
Sommes versées après le décès d'un employé.....	72
Sommes versées en raison d'une clause de confidentialité ou de non- concurrence applicable lors du départ d'un travailleur.....	72
Sommes versées en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage	72
Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail	73
Transport fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	73
Société privée sous contrôle canadien (SPCC)	74
Annexe références légales :	75
Article 2 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	75
Article 9 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	75
Article 10 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	76
Article 11 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	76
Article 12 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	76
Article 12.1 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001).....	77
Article 13 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	77

Article 14 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	78
Article 18 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	78
Article 59 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	78
Article 66 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	79
Article 67 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	79
Article 289 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	80
Article 310, alinéa 1^o de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	80
Article 310, alinéa 2^o de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	80
Article 310, 4^o alinéa de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)	81
Article 313 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001).....	81
Article 1 de la LSST (L.R.Q.,c., S-2. 1).....	81
Article 21.19 de la Loi sur les impôts (L.R.Q. c., I-3)	81
Article 1159.1 de la Loi sur les impôts (L.R.Q. c., I-3)	82

Objectif de cette note d'orientation

Cette note d'orientation énumère et détaille tous les « salaires bruts » définis à l'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001). Ces « salaires bruts » doivent être déclarés à la ligne 1 ou à la ligne 4 de la *Déclaration des salaires* par l'employeur.

Références légales

[Article 2 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 9 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 10 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 11 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 12 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 12.1 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 13 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 14 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 18 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 59 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 66 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 67 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 289 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 310, alinéa 1^o de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 310, alinéa 2^o de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 310, alinéa 4^o de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 313 de la LATMP \(L.R.Q.,c., A-3.001\)](#)

[Article 1 de la LSST \(L.R.Q.,c., S-2.1\)](#)

[Article 21.19 de la Loi sur les impôts \(L.R.Q. c., I-3\)](#)

[Article 1159.1 de la Loi sur les Impôts \(L.R.Q. c., I-3\)](#)

Contexte

L'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) définit le « salaire brut » assurable d'un travailleur sur lequel se basera la Commission pour établir la cotisation de l'employeur.

Ce « salaire brut » est défini comme étant : « toute forme de rémunération provenant de l'employeur et qui fait partie du « salaire de base », au sens de l'article 1159.1 de la Loi sur les Impôts (L.R.Q. c., I-3).

Le « salaire de base », tel que défini par l'article 1159.1 de la *Loi sur les Impôts* (L.R.Q. c., I-3), est celui que l'employeur doit inscrire à la case « A » des relevés 1 qu'il produit pour ses employés.

Le 1^{er} janvier 2007 sont entrées en vigueur de nouvelles modifications à la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001). C'est le cas notamment des nouvelles dispositions concernant la protection des membres du conseil d'administration d'une personne morale. On y a introduit une nouvelle notion soit celle de « dirigeant » pour ensuite l'exclure nommément de la définition de « travailleur ».

La présente note a été modifiée pour tenir compte de ces nouvelles dispositions législatives et des nouvelles procédures de contrôle du statut d'un membre du conseil d'administration d'une personne morale, énoncées dans la note d'orientation 278G.

Pour connaître en détail la teneur de ces changements, référez-vous à la note d'orientation 278G « Orientations relatives au contrôle du statut de dirigeant ou de membre du conseil d'administration d'une personne morale ».

Le tableau qui suit indique les principaux revenus qui, selon la *Loi sur les impôts du Québec*, doivent être inclus dans le montant à la case « A » du Relevé 1 et qui doivent être reportés à la **ligne 1** de la *Déclaration des salaires*.

(N.B. : Le total des revenus d'un travailleur n'est assurable que jusqu'au montant maximum annuel assurable déterminé selon l'[article 66 de la LATMP](#) L.R.Q. c., A-3.001)

Tableau des revenus d'emploi inclus dans la case « A » du Relevé 1

Type de revenus	Revenu à déclarer à la ligne 1 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Revenus assurables
Bonis (Bonus : terme utilisé par Revenu Québec)	Oui	Oui, cliquez ici pour plus de détails .
Commissions		
<u>À un travailleur</u>	Oui	Sauf dans certains cas, voir les précisions à ce sujet .
<u>À un travailleur autonome (indépendant MRQ)</u>		Non, ce point n'est pas pertinent pour la CNESST. Voir précisions à ce sujet .
Déclaration du salaire net correspondant à la partie de la journée où le travailleur est devenu incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.	Oui pour la partie de journée ou la journée entière	Oui, cliquez ici pour plus de détails .
Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par l'employeur pendant les 14 premiers jours suivant la lésion professionnelle.	Non	Non, sauf pour des montants non remboursables par la CNESST, versés par l'employeur. Cliquez ici pour plus de détails .
Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par la CNESST à compter de la quinzième journée d'absence suivant la lésion professionnelle.	Non	Non, sauf pour des montants non remboursables par la CNESST, versés par l'employeur. Cliquez ici pour plus de détails .

Tableau des revenus d'emploi inclus dans la case « A » du Relevé 1 (suite)

Type de revenus	Revenu à déclarer à la ligne 1 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Revenus assurables
Indemnité pour retrait préventif et programme pour une « maternité sans danger » (PMSD)	Oui, les 5 premiers jours	Oui, cliquez ici pour plus de détails.
Jetons de présence versés à un administrateur (selon Revenu Québec) d'une personne morale	Oui	Non , les jetons de présence des administrateurs ou membres du conseil d'administration doivent être exclus à la ligne 5 de la <i>Déclaration des salaires</i> . <u>Note administrateurs (avant 2007)</u> ou <u>Note membre du conseil d'administration (à compter de 2007)</u> . <u>Jetons de présence aux administrateurs (avant 2007)</u> <u>Jetons de présence aux membres d'un conseil d'administration (à compter de 2007)</u> .
Gratifications (Bonus : terme utilisé par Revenu Québec)	Oui	Oui

Tableau des revenus d'emploi inclus dans la case « A » du Relevé 1 (suite)

Type de revenus	Revenu à déclarer à la ligne 1 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Revenus assurables
Honoraires versés dans le cadre d'un emploi	Oui	Cliquez ici pour plus de détails.
Montant différé versé dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement	Oui	Oui, voir particularité. Cliquez ici pour plus de détails.
Paye de vacances (Indemnités de congés payés)	Oui	Oui
Pourboires	Oui	Oui, cliquez ici pour plus de détails.
Salaires et traitements	Oui	Oui, voir les particularités pour <u>les administrateurs d'une personne morale (avant 2007)</u> . Ou les particularités pour les <u>membres du conseil d'administration d'une personne morale (à compter de 2007)</u> . Voir <u>détails pour les paiements rétroactifs.</u>
Sommes versées après le décès d'un employé	Oui, à certaines conditions	Voir les précisions à ce sujet.
Somme versée dans le cadre d'un régime de congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)	Oui	Oui, voir particularité. Cliquez ici pour plus de détails.

Tableau sommaire des avantages imposables assurables à la CNESST

Les allocations de dépenses et les avantages imposables

Tableau des allocations et avantages relatifs aux véhicules à moteur

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur	Non, si elle est raisonnable Oui, si elle est non raisonnable	Ne se retrouve pas à la case « A ». A et L, si elle est non raisonnable	Non. Oui , si elle est non raisonnable .
Automobile mise à la disposition d'un employé	Oui	A et W	Oui, voir détails .
Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé	Oui	A et W	Oui, voir détails .
Automobile mise à la disposition d'un employé d'un associé, par la société de personnes	Oui	A et W pour l'avantage relatif aux frais de fonctionnement	Oui, seuls les frais de fonctionnement sont assurables à la CNESST Cliquez ici pour plus de détails sur ce point.
Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé d'un associé, par la société de personnes	Oui	A et W pour l'avantage relatif aux frais de fonctionnement	Oui, seuls les frais de fonctionnement sont assurables à la CNESST Cliquez ici pour plus de détails sur ce point.
Utilisation à des fins personnelles d'une automobile autre qu'une automobile mise à la disposition de l'employé	Oui	A et W	Oui
Utilisation à des fins personnelles d'un véhicule à moteur autre qu'une automobile	Oui	A et W	Oui

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des cotisations (ou primes) versées à des régimes d'assurance

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Régime d'assurance collective (autre qu'un régime d'assurance interentreprises)	Oui, sauf s'il s'agit d'un régime d'assurance collective contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi (assurance salaire)	<ul style="list-style-type: none"> • A et J, s'il s'agit d'un régime privé d'assurance maladie • A et L, dans les autres cas 	Oui, sauf pour les anciens employés à la retraite. voir les précisions.
Régime d'assurance non collective	Oui	A et L	Oui, voir les précisions.
Régime d'assurance interentreprises (cotisations versées par l'employeur à l'administrateur du régime) autrefois nommé : régime d'assurance multiemployeurs	Oui	A et P	Oui, voir les précisions.

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des avantages imposables concernant le logement, pension, transport et repas

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Allocation compensatoire versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	Oui	A et L	Oui, voir les précisions.
Indemnités de repas et de transport versées à un employé effectuant des heures supplémentaires	Non, à certaines conditions	A et L ou A et V selon le cas si les conditions ne sont pas remplies	Oui, si les conditions ne sont pas remplies. Cliquez ici pour le détail des conditions.
Indemnité de sortie versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	Oui	A et L	Oui, voir les précisions.
Logement et pension fournis à l'employé d'un sous-traitant	Oui	A et V	Oui
Logement et pension fournis à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	Non, à certaines conditions	A et V, si les conditions ne sont pas remplies	Oui, si les conditions ne sont pas remplies. Cliquez ici pour le détail des conditions.
Logement gratuit ou subventionné fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux	Oui	A et V	Oui sauf s'ils sont à la « retraite ». Importantes précisions.
Logement gratuit ou subventionné (autre que celui fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier)	Oui	A et V	Oui
Repas gratuits ou subventionnés	Oui	A et V	Oui

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des avantages imposables concernant le logement, pension, transport et repas (suite)

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail	Non, à certaines conditions.	A et L, si les conditions ne sont pas remplies.	Oui, si les conditions ne sont pas remplies. Cliquez ici pour le détail des conditions.
Transport fourni à l'employé d'un sous-traitant	Oui	A et L	Oui
Transport fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné	Non, à certaines conditions.	A et L, si les conditions ne sont pas remplies.	Oui, si les conditions ne sont pas remplies, ce sera un revenu assurable à la CNESST. Cliquez ici pour le détail des conditions.

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau concernant les allocations ou les frais de voyage

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Allocation pour frais de voyage versée à un membre du conseil d'une municipalité régionale de comté (MRC) ou de l'Administration régionale Kativik	Selon certaines conditions.	A et L selon certaines conditions.	Non , les allocations versées à ces administrateurs doivent être exclues à la ligne 5 de la <i>Déclaration des salaires</i> . Notez bien : les modifications législatives de 2007 administrateurs/dirigeants ne s'appliquent pas dans ce cas.
Allocation versée ou remboursement effectué à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités, pour des frais de voyage	Selon certaines conditions.	A et L selon certaines conditions.	Avant janvier 2007. Oui, uniquement s'il s'agit d'un travailleur (excluant les administrateurs). À compter de janvier 2007. Oui, uniquement, si le membre est aussi travailleur de l'organisation pour laquelle il est membre du conseil d'administration.
Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage personnels qu'il engage pour son emploi	Selon certaines conditions.	A et L selon certaines conditions.	Pour la CNESST, seul l'excédent du montant jugé raisonnable selon la loi de l'impôt sera assurable. Cliquez ici pour plus de détails.
Frais de voyage payés pour le conjoint d'un employé en voyage d'affaires	Oui, sauf si le conjoint devait aider à la réalisation des objectifs du voyage.	A et L	Oui, assurables à la CNESST, sauf si le conjoint a participé au voyage à la demande de l'employeur et que sa présence est en lien avec l'objectif du voyage d'affaires.

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des autres avantages imposables

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Frais déboursés pour la participation d'un employé à des réceptions ou activités mondaines	Oui	A et L	Si la part de l'employé est identifiable et quantifiable. L'exemption de 500 \$ prévue pour les cadeaux et récompenses ne s'applique pas aux réceptions et activités mondaines.
Allocation de dépenses versée à un membre (administrateur) d'un organisme municipal ou scolaire	Partie de l'allocation qui excède la moitié du salaire.	A et L	Non , les allocations de dépenses de ces administrateurs doivent être exclues à la ligne 5 de la <i>Déclaration des salaires</i> . Notez bien : les modifications législatives de 2007 administrateurs/dirigeants ne s'appliquent pas dans ce cas.
Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience	Selon certaines conditions.	A et L selon certaines conditions.	Pour la CNESST seule la partie qu'elle juge déraisonnable est assurable. Cliquez ici pour plus de détails.
Cadeau, don et récompense	Oui, sauf certaines exceptions.	A et L généralement pour l'excédent de 500\$.	Cliquez ici pour plus de détails.
Compensation financière versée à un volontaire participant à des services d'urgence (pompiers-ambulancier)	L'excédent de 1 170 \$ devra être déclaré à titre de revenu.	A et L	Attention ce type de personne peut être considéré comme bénévole ou comme travailleur. La protection n'est pas la même. Cliquez ici pour plus de détails.
Cotisation à une association professionnelle payée par l'employeur	Oui	A et L	Oui

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des autres avantages imposables (suite)

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Voyages effectués par un résident d'une région éloignée	Oui	A et K	Oui
Allocation pour frais de voyage (autres que celles mentionnées précédemment)	Selon certaines conditions.	A et L selon certaines conditions.	Pour la CNESST, seul l'excédent du montant jugé raisonnable selon la loi de l'impôt est assurable.
Cotisations versées par l'employeur à un Régime de pension agréée (RPA)	Non	S.O.	Non
Cotisations versées par l'employeur à un RPDB	Non	S.O.	Non Cliquez ici pour plus de détails.
Cotisations versées par l'employeur en vertu d'une entente d'échelonnement du traitement	Non	S.O.	Non
Cotisations versées par l'employeur à un régime de prestations supplémentaires de chômage	Oui, si versé par l'employeur. Non, si versé par une fiducie.	A O (de la fiducie)	Oui Non Cliquez ici pour plus de détails.
Cotisations versées par l'employeur à un régime de prestations aux employés	Oui	Q	À compter du 1 ^{er} janvier 2006, assurable à la CNESST. Avant le 1 ^{er} janvier 2006, non assurable. Voir les particularités lorsque l'employeur est le fiduciaire Régime de prestations aux employés.

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des autres avantages imposables (suite)

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la Déclaration des salaires	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Cotisations versées par l'employeur à une fiducie pour employés	Oui	Q	À compter du 1 ^{er} janvier 2006, assurable à la CNESST. Avant le 1 ^{er} janvier 2006, non assurable. Voir les particularités lorsque l'employeur est le fiduciaire Fiducie pour employés .
Cotisations versées par l'employeur en vertu d'une convention de retraite	Non	S.O.	Non
Cotisations de l'employé au RRQ assumées par l'employeur	Oui	A et L	Oui
Dettes contractées sans intérêt ou à un taux inférieur au taux prescrit	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • A et L, si l'avantage est accordé à un employé. • O, si l'avantage est accordé à un actionnaire. 	Oui, seulement quand l'avantage est accordé à un employé. Non si l'avantage est accordé à un actionnaire.
Frais de déménagement, y compris perte relative à un logement	Oui, sauf dans certaines conditions dans ces cas, l'employeur ne l'inscrira pas dans la case « A ».	A et L	Oui lorsqu'inclus à la Case « A ». Cliquez ici pour plus de détails .
Frais de scolarité payés pour des cours d'intérêt personnel	Oui	A et L	Oui Cliquez ici pour plus de détails .

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des autres avantages imposables (suite)

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Option d'achat de titres	Oui	A et L	Cliquez ici pour plus de détails.
Option d'achat d'actions d'une société privée sous contrôle canadien (SPCC)	Oui	A et L, dans l'année de l'aliénation.	Cliquez ici pour plus de détails.
Option d'achat d'actions d'une société autre qu'une SPCC ou d'unités dans une fiducie de fonds communs de placement faisant l'objet d'un choix après le 27 février 2000	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Q, si l'employé avait choisi de reporter l'avantage. 	<ul style="list-style-type: none"> À compter du 1^{er} janvier 2006. Assurable à la CNESST. Avant le 1^{er} janvier 2006. Non assurable à la CNESST. Cliquez ici pour plus de détails.
		<ul style="list-style-type: none"> A et L, si l'employé avait choisi de ne pas reporter l'avantage. 	<ul style="list-style-type: none"> Oui, revenu assurable à la CNESST. Cliquez ici pour plus de détails.
Outils	Oui	A et L	Une attention particulière doit être faite lorsqu'il s'agit d'un travailleur indépendant pour Revenu Québec. Cliquez ici pour plus de détails.
Paiement compensatoire pour invalidité; contrat d'assurance à l'entière charge des employés	Non	S.O.	Non
Primes d'installation à titre incitatif versées à un professionnel de la santé exerçant en région (ex. : médecin, pharmacien)	Oui	A et L	Oui, revenu assurable à la CNESST.

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des autres avantages imposables (suite)

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Frais de scolarité payés pour permettre à un employé d'acquérir des habiletés techniques n'ayant aucun rapport avec l'entreprise de l'employeur	Oui	A et L	Oui Cliquez ici pour plus de détails.
Frais de formation	Non, si elle profite à l'employeur	A et L, si elle ne profite pas à l'employeur	Non, si la formation profite à l'employeur ou si elle est reliée à l'emploi. Cet avantage ne se retrouve pas à la case « A » dans ces cas. Cliquez ici pour plus de détails.
Frais d'adhésion à un club sportif	Oui, si l'adhésion est peu avantageuse pour l'employeur	A et L	Revenus assurables à la CNESST dans la mesure où elle est imposable, c'est-à-dire si l'adhésion n'est que peu reliée avec l'emploi exercé.
Frais d'utilisation d'installations récréatives	Oui, si l'employeur n'en tire aucun intérêt	A et L	Revenus assurables à la CNESST dans la mesure où ils sont inclus dans la case « A ».
Programme pour passagers assidus (points pour voyage aérien)	Oui, si les points sont échangés à des fins personnelles et si l'employeur contrôle le nombre de points accumulés	A et L	Oui
Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes	Selon certaines conditions	A et L, si les conditions ne sont pas remplies	Oui, lorsque jugé non raisonnable par Revenu Québec ou ne rencontre pas certaines conditions. Cet avantage est alors inscrit à la Case « A ». Cliquez pour plus de détails.
Récompenses	Oui, sauf certaines exceptions	A et L	Cliquez ici pour plus de détails.
Remise de dette	Oui	A et L	Oui
Services de consultation	Non		Non

Les allocations de dépenses et les avantages imposables (suite)

Tableau des autres avantages imposables (suite)

Avantages accordés par l'employeur	Revenu à déclarer à la ligne 1 ou ligne 4 de la <i>Déclaration des salaires</i>	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
Services scolaires subventionnés pour les enfants d'un employé qui travaille dans une région éloignée	Non, si aucun organisme scolaire public n'offre de programme d'enseignement dans cette région.	A et L dans le cas contraire.	Oui, seulement lorsqu'inscrit dans la case « A » du Relevé 1.
Stationnement fourni ou remboursé par l'employeur	Oui, sauf certaines conditions.	A et L	Oui, seulement lorsqu'inscrit dans la case « A » du Relevé 1.
Uniformes et vêtements spéciaux (y compris les équipements de protection individuelle)	Non, à certaines conditions.	A et L, si les conditions ne sont pas remplies.	Généralement ce n'est pas un avantage imposable, mais dans certains cas, l'employeur devra inscrire cet avantage aux cases « A » et « L » du Relevé 1, il sera alors un revenu assurable à la CNESST.
Versements effectués par l'employeur à un REER ainsi que les frais administratifs afférents (autre qu'une somme retenue sur le salaire)	Oui	A et L	Oui
Versements effectués par l'employeur dans un CELI ainsi que les frais administratifs afférents (autre qu'une somme retenue sur le salaire)	Oui	A et L	Oui

Tableau sommaire de revenus pouvant être considérés comme des revenus assurables à la CNESST

Type de revenus	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
<p><u>Administrateur ou dirigeant</u>, membre du conseil d'administration d'une personne morale (revenus d')</p>	<p>Revenus généralement déclarés à la Case « A » du Relevé 1.</p>	<p>Avant janvier 2007.</p> <p>Les revenus versés à titre de travailleur sont généralement assurables. Les revenus versés à titre d'administrateur ne sont pas assurables. Dans ce dernier cas, ils sont reportés à la ligne 1 et déduits à la ligne 5 de la <i>Déclaration des salaires</i>. La protection de l'administrateur est facultative et se fait au moyen de la Protection personnelle. Précisions.</p> <p>À compter de janvier 2007.</p> <p>Les revenus versés à un dirigeant ne sont pas assurables à la CNESST. Ils doivent être inscrits à la ligne 1 et déduits à la ligne 5 de la <i>Déclaration des salaires</i>.</p> <p>Le revenu d'un membre du conseil d'administration qui est travailleur de l'entreprise sans être dirigeant est assurable. Précisions.</p>
<p><u>Allocation de retraite</u></p>	<p>Ne se retrouve pas à la Case « A » du Relevé 1.</p>	<p>Puisqu'il y a eu cessation d'emploi, le lien d'emploi est rompu. Ainsi, nous ne sommes pas en présence d'un travailleur donc l'employeur n'a pas à cotiser sur ces sommes. Précisions.</p>

Tableau sommaire de revenus pouvant être considérés comme des revenus assurables à la CNESST (suite)

Type de revenus	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
<u>Employés en libération syndicale</u> (revenus d')	Case « A » du Relevé 1 de l'entreprise ou du syndicat	<p>Généralement, c'est l'entreprise qui produit le Relevé 1 d'un employé en libération syndicale. Le principe général étant qu'il déclare à la ligne 1 de sa <i>Déclaration des salaires</i>, la totalité du salaire versé et déduit à la ligne 6 le montant des salaires qui lui sont remboursés par le syndicat.</p> <p>Seulement le salaire de la personne libérée peut être considéré pour la ligne 6.</p> <p>Le salaire de la personne remplaçant la personne libérée, bien qu'il pourrait être remboursé par le syndicat, ne peut être déduit à la ligne 6.</p> <p>Le syndicat déclare à la ligne 4-Autres montants à inclure de sa <i>Déclaration des salaires</i>, les salaires remboursés à l'entreprise pour les employés en libération syndicale.</p>
<u>Indemnités de préavis de licenciement</u>	Normalement déclaré à la Case O du Relevé 1.	Ces indemnités sont reçues après la cessation d'emploi et avant la fin du délai requis par les Normes du travail donc non assurables. (Semaines non travaillées) Informations détaillées.
<u>Revenu d'emploi versé par un employeur dont le siège social est à l'extérieur du Québec</u>	Absence de Relevé 1	Lorsqu'un employeur ayant un établissement à l'extérieur du Québec est assujéti à la LATMP mais ne produit pas de Relevé 1 , il doit déclarer les salaires bruts des travailleurs protégés par la LATMP à la ligne 4-Autres montants à inclure de sa <i>Déclaration des salaires</i> . Informations détaillées.
<u>Revenu d'emploi versé à un travailleur autochtone</u>	Case « A » ou Case R du Relevé 1	Les revenus de charge ou d'emploi qu'ils soient déclarés à la case « A » ou à la case R du Relevé 1 sont des revenus assurables à la CNESST. Informations détaillées.

Tableau sommaire de revenus pouvant être considérés comme des revenus assurables à la CNESST (suite)

Type de revenus	Cases correspondantes du Relevé 1	Revenus assurables
<u>Protection des travailleurs bénévoles (protection facultative)</u>	Sans rémunération	La cotisation de la protection facultative des travailleurs bénévoles est basée sur le taux horaire du salaire minimum en vigueur au 31 décembre de l'année pendant laquelle le travail est exécuté. Le nombre d'heures travaillées et le taux horaire minimum servent au calcul de la cotisation et doivent être inscrits à la ligne 3-Travailleurs bénévoles protégés de la Déclaration des salaires. Informations détaillées.
<u>Forfait ou cachet versé à un travailleur</u>	Absence de Relevé 1	Oui pour les employeurs assujettis à la LATMP même en l'absence de Relevé 1. La rémunération est à déclarer à la ligne 4-Autres montants à inclure de sa <i>Déclaration des salaires</i> . Informations détaillées.
<u>Indemnités de départ, prime de séparation</u>	Normalement déclaré à la Case O du Relevé 1.	Ces sommes sont considérées comme des allocations de retraite donc non assurable à la CNESST. Informations détaillées.

Revenus assurables à inscrire à la ligne 4

Forfait ou cachet versé à un travailleur

Certains employeurs rémunèrent leurs travailleurs sous forme de forfait ou de cachet, c'est-à-dire qu'ils leur versent un montant global sur lequel aucune retenue à la source n'a été appliquée et pour lequel aucun Relevé 1 n'est produit. Parmi les travailleurs visés par ce mode de rémunération, on retrouve, par exemple, des artistes ou des travailleurs saisonniers qui effectuent la cueillette de fruits ou de légumes.

Rémunération à déclarer pour les artistes

Le montant versé aux artistes sous forme de cachet doit être déclaré par les producteurs du domaine artistique pour les catégories d'artistes qui doivent faire l'objet d'une déclaration (*voir section 6 « le statut des artistes » de la note d'orientation 296 « Démarche de détermination du statut d'une personne physique à des fins de cotisation » pour connaître les catégories*).

La rémunération versée sous forme de droits de suite (paiement pour l'utilisation future d'une œuvre), de partages de bénéfices ou de redevances (paiements en proportion du chiffre d'affaires ou de ventes) n'a pas à être déclarée.

Toutefois, une avance sur redevance versée comme une rémunération pour une prestation de service doit être déclarée, de même qu'un renouvellement de cycle.

Il est à noter que les frais de transport, de séjour, de repas (incluant les pénalités repas) et de relocalisation ne sont pas considérés comme de la rémunération à des fins de cotisation.

Déclaration des salaires dans le cas de rémunération versée sous forme de forfait ou cachet à un travailleur y compris les artistes :

Les employeurs assujettis à la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) doivent déclarer les salaires bruts des travailleurs payés sous forme de forfait ou de cachet à la **ligne 4 - Autres montants à inclure** de sa *Déclaration des salaires*.

Revenu d'emploi versé par un employeur dont le siège social est à l'extérieur du Québec

L'employeur qui a un établissement au sens de la *Loi sur les impôts* du Québec doit prélever les différentes déductions fiscales et les remettre périodiquement à Revenu Québec (MRQ). Rappelons que, sauf exceptions prévues dans cette loi, seuls les résidents québécois sont tenus de payer des impôts au Québec.

Il est possible qu'un employeur assujéti à la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) ait effectué les retenues à la source pour une province autre que le Québec ou pour un territoire canadien relativement à une rémunération versée à un travailleur résidant au Québec au 31 décembre et, en conséquence, n'ait pas produit de Relevé 1. Il peut s'agir, par exemple, d'entreprises dont le siège social est en Ontario et qui emploient des représentants commerciaux travaillant et résidant au Québec.

Ainsi, lorsqu'un **employeur établi à l'extérieur du Québec** est assujéti à la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) mais **ne produit pas de Relevé 1**, il doit déclarer les salaires bruts des travailleurs protégés par la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) à la **ligne 4-Autres montants à inclure** de sa *Déclaration des salaires*.

Revenu d'emploi versé à un travailleur autochtone

Il est possible de définir le *travailleur autochtone* en faisant référence à la *Loi sur les Indiens*. Cette loi identifie au mot « Indien » un particulier inscrit comme « Indien » au registre tenu à cette fin par le ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada (AADNC) ou, qui a le droit d'y être inscrit. De plus, l'expression « personne d'ascendance indienne » y désigne une personne dont la mère ou le père est un Indien, pour autant que cette personne réside habituellement dans une réserve ou y occupe une charge ou un emploi.

Les revenus d'un travailleur autochtone qui proviennent d'une charge ou d'un emploi occupé à l'**extérieur** d'une réserve ou d'un « local * » doivent figurer à la case « A » du Relevé 1 comme pour tout autre travailleur.

* Local : « un endroit situé au Québec, utilisé exclusivement pour les négociations entre le gouvernement du Québec et un organisme représentant des Indiens du Québec et désigné comme tel par le gouvernement du Québec »

Les revenus d'un travailleur autochtone qui proviennent d'une charge ou d'un emploi **occupé dans** une réserve ou un « local » sont inscrits à la case « R » - *Revenu « situé » dans une réserve ou un « local »* du Relevé 1. L'employeur doit aussi inclure d'autres montants à la case « R », comme les allocations et la valeur des avantages imposables, les commissions inscrites à la case « M » et les pourboires inscrits aux cases « S » et « T ». À noter que lorsque la case « R » comprend un revenu tiré d'une charge ou d'un emploi, l'employeur doit aussi inscrire au centre du Relevé 1, la mention *Case «R» : revenu de charge ou d'emploi*, suivi du montant.

Ces revenus de charge ou d'emploi sont déclarés à la case « R » parce qu'ils sont exclus du calcul de l'impôt pour ces personnes mais ils demeurent des revenus d'emploi et sont assurables à la CNESST.

Même lorsqu'il est considéré comme un revenu exonéré qui n'a pas à être déclaré à la case « A » du Relevé 1 de Revenu Québec, le salaire versé à un Indien (y compris une personne d'ascendance indienne) constitue un revenu de charge ou d'emploi assurable à la CNESST. Le fait que le salaire d'un travailleur autochtone soit considéré par Revenu Québec comme un « revenu exonéré » devant être déclaré à la case « R » du Relevé 1 ne change rien au fait que la personne exécute un travail pour lequel elle est rémunérée conformément à un contrat de travail et, en conséquence, son employeur doit acquitter la prime d'assurance correspondant à la protection de ses travailleurs. Pour établir la prime d'un employeur, la CNESST se base sur la masse salariale assurable de l'employeur telle que définie à l'article 289 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) qu'elle multiplie par le ou les taux de cotisation applicables pour la ou les différentes unités de classification correspondant à ses activités.

En résumé, le fait que l'employeur d'un travailleur soit un autochtone ou que son établissement soit situé sur une réserve ou à l'extérieur de la réserve ne change pas la masse salariale à déclarer à la CNESST par l'employeur assujetti à la loi. En effet, au moment de remplir sa *Déclaration des salaires*, l'employeur inscrit :

- **sur la ligne 4 - Autres montants à inclure** : le revenu d'emploi d'un travailleur autochtone devant être déclaré à la case « R » du Relevé 1 de Revenu Québec;
- **sur la ligne 1 - Travailleurs et administrateurs** : (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) le revenu d'emploi d'un travailleur autochtone déclaré à la case « A » du Relevé 1.

Que le revenu d'emploi soit déclaré à la ligne 1 ou à la ligne 4, l'employeur calcule, s'il y a lieu, le montant excédant le maximum assurable qu'il inscrit à la ligne 7 – *Excédent*.

Salaire versé par un employeur qui n'est pas considéré comme le véritable employeur d'un travailleur

Dans plusieurs situations, la CNESST a déterminé que le véritable employeur n'est pas celui qui verse les salaires et produit les relevés 1 (exemple : agence de location de personnel) mais une autre entreprise avec laquelle le travailleur a un contrat de travail.

Lorsque, par exemple, une agence de location de personnel n'est pas le véritable employeur de certaines personnes qui travaillent dans une entreprise en vertu d'un contrat signé par l'agence et cette entreprise, il arrive que le véritable employeur (dans ce cas, l'entreprise) déclare effectivement les salaires versés par l'agence, mais c'est l'agence qui produit les relevés 1 des travailleurs visés par le contrat de travail, au nom de son entité légale. Dans ce cas :

- parce qu'elle est le véritable employeur des travailleurs, l'entreprise doit ajouter leurs salaires bruts (total des relevés 1 émis par l'agence de location à ces travailleurs) à la **ligne 4 - Autres montants à inclure**;

et

- l'agence de location soustrait les salaires des personnes dont elle n'est pas le véritable employeur à la **ligne 6 - Autres montants à exclure** après les avoir déclarés à la **ligne 1 - Travailleurs et administrateurs** : (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) (selon la case « A » des relevés 1 qu'elle a émis).

Salaires versés pour une personne incarcérée

Les personnes incarcérées qui bénéficient de la protection accordée par la LATMP se limitent à celles qui exécutent un travail rémunéré dans le cadre d'un « Programme d'activités » prévu dans le *Règlement sur les programmes d'activités pour les personnes contrevenantes*, adopté en vertu de la *Loi sur le système correctionnel du Québec*. Ces personnes incarcérées sont considérées des travailleurs à l'emploi du « Fonds de soutien à la réinsertion sociale » constitué dans un établissement de détention en vertu de l'article 74 de la *Loi sur le système correctionnel du Québec*.

Le Fonds est l'employeur en vertu de l'[article 12.1](#) et cotise selon les modalités de l'article [310-4](#)^o. Cet article fait référence au salaire minimum en vigueur au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le travail a été effectué.

L'employeur doit donc inclure à la **ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées** de sa Déclaration des salaires le montant inscrit à la case « A » du Relevé 1 de ces personnes considérées travailleurs. De plus, l'employeur doit calculer l'écart de montant entre le salaire versé et le salaire minimum en vigueur, et le déclarer à la **ligne 4 – Autres montants à inclure** dans la *Déclaration des salaires*. Voici la formule à utiliser :

Nombre d'heures effectuées par la personne incarcérée protégée au cours d'une année civile (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre)	X	Salaires horaires minimum en vigueur le 31 décembre de l'année où les services sont rendus (en application du paragraphe 4 ^o de l'article 310 de la LATMP)
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Par exemple, en 2015, une personne incarcérée a effectué 100 heures de travail, à un taux horaire de 4,00 \$ l'heure. Le calcul est le suivant :

Salaires calculés : 100 heures X 10,55 \$ l'heure = 1 055,00 \$

Salaires versés : 100 heures X 4,00 \$ l'heure = 400,00 \$

Un montant de 655 \$ doit donc être déclaré à **la ligne 4** de la *Déclaration des salaires*. Le même calcul doit être fait pour chacune des personnes visées par ce programme d'activités.

Note : Toute autre méthode de calcul employée dont nous jugeons l'application conforme, sera acceptée.

Partage des profits

Généralement, lorsque deux ou plusieurs personnes partagent les profits d'une activité commerciale sans être constituées en personne morale, ils le font à titre d'associé d'une société de personnes (société en participation) et ces profits ne constituent pas du salaire assurable. Par contre, s'il existe un lien de subordination entre ces personnes, le partage de profit doit être considéré comme étant du salaire assurable.

Le même principe est applicable lorsqu'une personne est rémunérée de la même façon par une personne morale et qu'elle n'y exerce pas des fonctions de dirigeant. En effet, si le partage des profits est tributaire d'une prestation de travail dans le cadre d'une relation s'apparentant à une relation employeur/employé, cette rétribution est considérée comme du « salaire brut » en vertu de l'article 289 de la LATMP. Ce montant doit être inscrit à la ligne 4 de la Déclaration des salaires en tant que somme globale versée à un travailleur pour laquelle aucun Relevé 1 n'a été produit.

Revenus assurables – Clientèles particulières

Déclaration du salaire net correspondant à la partie de la journée où le travailleur est devenu incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle

L'[article 59 de la LATMP](#)(L.R.Q. c., A-3.001) prévoit que : « L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité. » La CNESST ne rembourse pas à l'employeur le salaire net qu'il a ainsi versé au travailleur.

Jusqu'au 31 décembre 2003, cette somme était considérée par la *Loi sur les impôts* comme un revenu différé et inscrit à la case « O » du Relevé 1, ce qui l'excluait des sommes assurables à la CNESST.

À compter du 1^{er} janvier 2004, la *Loi sur les impôts* considère que la somme versée à un employé pour la partie de journée où il est devenu incapable d'exercer son emploi en raison d'un accident du travail, ou pour chaque jour ou partie de jour où il a dû s'absenter pour subir, à la demande de l'employeur, des examens médicaux, est un revenu de charge ou d'emploi et doit être désormais inclus à la case « A » du Relevé 1. L'employeur doit donc inclure à la **ligne 1 – Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) de sa *Déclaration des salaires* le montant inscrit à la case « A » du Relevé 1.

Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par l'employeur pendant les 14 premiers jours suivant la lésion professionnelle

Pendant les quatorze jours suivant celui où est survenue la lésion professionnelle, l'employeur paie au travailleur 90 % de son salaire net (pour les jours où, habituellement, il aurait dû travailler) : il s'agit de l'*indemnité de remplacement du revenu* (IRR). La CNESST rembourse à l'employeur l'IRR qu'il a versée pendant les 14 premiers jours suivant la lésion. Il est prévu à la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) que l'IRR est non imposable et **ne fait donc pas partie des salaires assurables à la CNESST**.

Cas particuliers :

Si, pendant que le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, son employeur lui verse une somme additionnelle à l'IRR prévue par la LATMP(L.R.Q. c., A-3.001), l'excédent est considéré comme un revenu d'emploi à déclarer à la case « A » du Relevé 1 et à la **ligne 1 – Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) de la *Déclaration des salaires* de l'employeur.

Dans ce cas, toute somme considérée comme **non remboursable** par la CNESST constitue un revenu de charge ou d'emploi versé par l'employeur. Il doit donc le déclarer à la case « A » du Relevé 1 et l'inscrire à la **ligne 1 – Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) de sa *Déclaration des salaires*.

Déclaration de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par la CNESST à compter de la quinzième journée d'absence suivant la lésion professionnelle

À compter de la quinzième journée d'absence, la CNESST verse une indemnité (IRR) correspondant à 90 % du revenu net retenu. Cette indemnité n'est ni imposable, ni **assurable** à la CNESST.

Cas particulier :

Si, pendant que le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, son employeur lui verse une somme additionnelle à l'IRR prévue par la LATMP(L.R.Q. c., A-3.001), l'excédent est considéré comme un revenu d'emploi à déclarer à la case « A » du Relevé 1 et à la **ligne 1 – Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) de la *Déclaration des salaires* de l'employeur.

Montants à déclarer relativement à la protection des travailleurs bénévoles

Un « bénévole » est défini comme une « personne qui accomplit un travail ou qui rend un service sans rémunération. » Cela inclut un stagiaire non rémunéré qui n'est pas automatiquement protégé par la loi (article [10](#) ou [11](#) de la LATMP L.R.Q. c., A-3.001) lorsque l'entreprise où a lieu le stage demande à le protéger.

Conformément aux articles [13](#) et [14](#) de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001), la protection des bénévoles est facultative pour chacun d'eux et :

seule la personne qui utilise les services du bénévole aux fins de l'un de ses établissements peut demander à la CNESST de le protéger à ce titre.

Le travail bénévole **doit être effectué** aux fins d'un « établissement » tel que défini à l'[article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) (LSST L.R.Q. c., S-2.1), soit : « l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation ».

Il n'est pas nécessaire que la personne soit inscrite comme employeur pour qu'elle puisse demander à protéger des bénévoles.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait présence de travailleur rémunéré ([article 2 de la LATMP](#) L.R.Q. c., A-3.001) dans l'établissement pour qu'une personne puisse demander de protéger des bénévoles. Il faut cependant que le travail bénévole soit fait avec l'accord de la personne qui a recours à ses services et que le travail bénévole soit fait « aux fins de l'exploitation d'un établissement. » Par ailleurs, une demande de protection pour un travailleur bénévole est acceptable dans le cadre de travaux préliminaires ou de rénovation en cours dans un établissement.

Pour qu'un bénévole puisse être protégé, la personne qui utilise ses services doit en faire la demande par écrit à la CNESST et lui fournir toutes les informations précisées à l'[article 13 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), à savoir : la nature des activités exercées dans l'établissement, la nature du travail bénévole, le nombre de bénévoles, la durée moyenne du travail effectué bénévolement et la période pour laquelle la protection est demandée pendant l'année civile en cours. Le formulaire *Demande de protection des travailleurs bénévoles* accompagnant l'envoi, sinon disponible sur le site web de la CNESST, du formulaire Déclaration des salaires est prévu à cette fin. Pour demander à protéger des bénévoles, il suffit de le remplir et de le retourner à la CNESST. L'usage de ce formulaire n'est cependant pas obligatoire pour qu'un bénévole puisse être protégé par la loi; il suffit que la personne qui utilise ses services en fasse la demande par écrit à la CNESST, à n'importe quel moment de l'année.

Règles générales

Acceptation de la demande de protection des travailleurs bénévoles

Lorsque la CNESST accepte une demande écrite de protection des bénévoles qui comporte tous les renseignements exigés par la loi, elle le confirme par écrit au moyen d'une lettre informatisée, laquelle est accompagnée d'un avis (« Avis aux travailleurs et travailleuses bénévoles ») que la personne qui protège des bénévoles doit afficher dans un endroit facilement accessible aux bénévoles. Cet avis les informe notamment de la période au cours de laquelle les bénévoles sont protégés et du fait que l'exercice du droit de retour au travail ne s'applique pas à eux. De plus, une travailleuse bénévole n'est pas admissible au programme *Pour une maternité sans danger*.

La protection des bénévoles ne peut entrer en vigueur à une date antérieure à la date de réception de la demande écrite. En fait, elle entre en vigueur le jour où la CNESST l'a reçue ou à une date ultérieure que le requérant aura précisée dans sa demande.

Registre des travailleurs bénévoles protégés

Comme le spécifie l'article 14 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001), la personne qui demande à protéger des bénévoles « doit, sur demande de la Commission, tenir à jour une liste des travailleurs bénévoles visés. » En plus de le mentionner dans le *Guide de la déclaration des salaires* et sur le formulaire *Demande de protection des travailleurs bénévoles*, la CNESST utilise la lettre informatisée confirmant la protection des bénévoles pour demander à la personne qui protège les bénévoles de tenir à jour un registre qui doit contenir les renseignements suivants pour chacun des bénévoles : nom et prénom, fonction exercée, nombre d'heures de travail. Ce registre est important, car les bénévoles qui y sont identifiés sont ceux qui sont protégés par la loi. En effet, le requérant peut choisir de ne protéger aucun bénévole, d'en protéger quelques-uns ou de les protéger tous, d'où l'importance de la tenue d'un registre à jour des travailleurs bénévoles protégés.

Montant à déclarer relativement à la protection des travailleurs bénévoles

La personne qui a protégé un ou plusieurs bénévoles doit acquitter la prime correspondante. Pour ce faire, elle doit inclure dans les salaires versés au cours d'une année civile un montant sur la **ligne 3 - Travailleurs bénévoles** protégés de sa *Déclaration des salaires* en appliquant la formule suivante :

Nombre d'heures effectuées par l'ensemble des bénévoles protégés par la LATMP au cours d'une année civile (du 1er janvier au 31 décembre)	X	Salaires horaires minimum en vigueur le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le travail bénévole a été effectué (en application du paragraphe 2° de l'article 310 de la LATMP)
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Par exemple, en 2016, une personne a protégé des bénévoles qui ont effectué 105 heures de travail aux fins de ses établissements. Le calcul du montant servant à établir la prime est le suivant :

105 heures X 10,75 \$ l'heure = 1 128,75 \$ (qu'il faut arrondir au dollar le plus près). Un montant de 1 129 \$ doit donc être déclaré sur **la ligne 3** de la *Déclaration des salaires*.

La prime relative à la protection des travailleurs bénévoles vous sera facturée après la production de votre *Déclaration des salaires*.

Répartition du montant déclaré relativement à la protection des travailleurs bénévoles

Lorsque la CNESST accepte de protéger des bénévoles, ils sont alors considérés comme les travailleurs de la personne qui a demandé à les protéger et les règles habituelles en matière de classification et de répartition des salaires entre les différents dossiers d'expérience s'appliquent. Le montant relatif à la protection des bénévoles doit donc être réparti entre les dossiers d'expérience appropriés, y compris, s'il y a lieu, le Dossier des travailleurs auxiliaires.

Si la description de la « nature des activités exercées dans l'établissement » et de la « nature du travail effectué bénévolement » (paragraphe 1^o et 2^o de l'article 13 de la LATMP L.R.Q. c., A-3.001) ne permet pas d'inclure les activités bénévoles dans l'unité ou les unités de classification déjà attribuées au requérant, la CNESST lui en attribue une ou plusieurs autres, s'il y a lieu, et, le cas échéant, le Dossier des travailleurs auxiliaires.

Cas particulier – Bénévole d'une fabrique paroissiale catholique

Termes de l'Accord de 1985. Fin de l'Accord le 15 mars 2007

La Commission après discussions avec l'Assemblée des évêques du Québec a mis fin à cet accord. La date effective de fin de cet Accord est le 15 mars 2007.

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2007 et le 15 mars 2007, date de fin de l'Accord, les fabriques paroissiales n'auront pas besoin de déclarer les travailleurs bénévoles en application de l'Accord encore valide. Pour la période postérieure au 15 mars 2007, veuillez consulter la section décrivant les particularités [[nouvelle méthode](#)].

Termes de l'Accord de 1985 (jusqu'au 15 mars 2007) :

Le 7 août 1985, un accord administratif était signé entre l'Assemblée des évêques du Québec et la CNESST prévoyant que, à compter du 19 août suivant, les travailleurs bénévoles des fabriques paroissiales catholiques sont protégés par la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001).

À compter de l'année 2004, un élargissement de la portée de l'entente de 1985 avec l'Assemblée des évêques a été accepté par la CNESST. En effet, en plus des bénévoles des fabriques paroissiales catholiques qui étaient les seuls visés par l'entente de 1985, s'ajoutent ceux des diocèses catholiques. Cependant, dans le cas des bénévoles des diocèses catholiques, seuls les bénévoles domiciliés au Québec seront automatiquement protégés, et ce, même si ceux-ci travaillent en Ontario pour un diocèse catholique.

Ainsi, les travailleurs bénévoles, domiciliés au Québec, des fabriques paroissiales catholiques et des diocèses catholiques sont protégés par la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001).

Sans qu'ils aient à déclarer sur la **ligne 3 - Travailleurs bénévoles** protégés de leur formulaire de *Déclaration des salaires* un montant servant à établir la cotisation relative à la protection de leurs bénévoles; d'ailleurs la **ligne 3 - Travailleurs bénévoles** n'apparaît pas sur leur formulaire.

Lorsqu'une fabrique paroissiale catholique ou un diocèse catholique protégeant des bénévoles n'a aucune masse salariale à inscrire sur sa *Déclaration des salaires*, il ne faut pas fermer son dossier d'employeur. En effet, même en l'absence de masse salariale dans ce type de dossier, l'accord prévoyait le maintien d'une cotisation minimale. Maintenant, les frais de gestion de dossier de 65 \$ (en 2004) tiennent lieu de cotisation minimale.

Sans qu'ils aient à remplir le formulaire *Demande de protection des travailleurs bénévoles*; les fabriques paroissiales catholiques ou les diocèses catholiques n'ont pas à demander par écrit la protection de leurs bénévoles ni à fournir les renseignements exigés par la loi parce que l'accord de 1985 prévoit qu'ils sont automatiquement protégés par la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) si, par exemple, la fabrique cotise pour au moins 65 \$ en 2004 ([article 313 de la LATMP](#) L.R.Q. c., A-3.001);

En conséquence, les fabriques paroissiales catholiques ou les diocèses catholiques n'ont notamment pas à préciser la « nature du travail effectué bénévolement » dont il est question au paragraphe [2^o de l'article 13 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) puisque, selon l'accord, le coût de la protection de l'ensemble des bénévoles des fabriques et des

diocèses est inclus dans le taux de l'unité de classification 76050 (unité révisée en 2007), « Administration avec services d'une fabrique paroissiale, d'une église ou d'un diocèse; association ou organisation religieuse », peu importe les activités bénévoles réalisées;

Sans qu'ils aient à tenir un registre détaillé des noms, prénoms et adresses des bénévoles ainsi protégés par la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001); conformément à l'accord de 1985 et l'élargissement de 2004, tous les bénévoles d'une fabrique paroissiale catholique ou d'un diocèse catholique qui cotise au moins les frais annuels de gestion de dossier sont automatiquement protégés par l'[article 13 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) sans que leur nom n'ait à figurer sur une liste des bénévoles protégés;

Sans qu'ils aient à afficher un avis relatif à la protection des bénévoles dans un endroit auquel ils ont facilement accès pour les informer de la protection dont ils bénéficient. D'ailleurs, la CNESST ne le leur envoie pas.

Limitations de l'Accord de 1985 (qui a pris fin le 15 mars 2007)

L'accord signé en 1985 ne concerne que les fabriques paroissiales catholiques et depuis janvier 2004, les diocèses catholiques. Par conséquent, toute organisation religieuse (Église épiscopale du Canada, Église orthodoxe, Église Unie du Canada, etc.) autre que la fabrique paroissiale catholique ou le diocèse catholique doit être traitée comme tout autre employeur. Lorsqu'elles désirent protéger leurs bénévoles, elles doivent présenter à la CNESST une demande écrite comportant les renseignements exigés par la loi, tenir un registre des bénévoles protégés et acquitter la prime calculée sur la base du salaire horaire minimum, des heures de travail bénévole effectuées et du ou des taux de prime applicables. Elles peuvent aussi souscrire une Protection personnelle (facultative) pour leurs pasteurs (« rectors » ou « incumbents »), leurs responsables ou leurs dirigeants à condition qu'il s'agisse d'une personne admissible ([article 18 LATMP](#) L.R.Q. c., A-3.001).

Déclaration des bénévoles à compter du 15 mars 2007

À compter du 15 mars 2007, les fabriques paroissiales et les diocèses catholiques qui désireront souscrire une protection pour leurs travailleurs bénévoles devront, pour se faire, se conformer aux obligations contenues aux articles [13](#) et [14](#) de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001).

Toutefois, nous avons convenu avec l'Assemblée des évêques catholiques que nous n'exigerions pas que les fabriques et les diocèses tiennent à jour la liste de leurs travailleurs bénévoles. Cependant, nous leur demandons de tenir à jour une liste des activités dans l'exercice desquelles ils désireront que leurs travailleurs bénévoles soient protégés. À titre d'exemple, si une fabrique désire protéger ses travailleurs bénévoles qui participent à la chorale, elle devra inscrire « chorale » sur la liste et ainsi de suite pour les autres activités. Cette liste devra être fournie à la CNESST, à notre demande, et devra être affichée dans un endroit accessible aux travailleurs bénévoles qui désirent connaître les activités protégées.

Activités non-couvertes dans l'unité 61100 (Service du culte)

Les travaux d'envergure (ex. : réfection de la toiture d'une église) effectués par des bénévoles engagés par une fabrique ou un diocèse ne sont pas inclus dans la description des activités de l'unité 61100. La fabrique ou le diocèse qui voudra souscrire une protection pour ces travailleurs bénévoles engagés dans des travaux d'envergure devra en faire la demande en nous fournissant toutes les informations exigées par la loi avant le début de ces travaux. En fonction des informations transmises par le demandeur, la Commission attribuera la ou les classifications nécessaires pour le paiement de la prime.

Rémunération versée aux travailleurs de l'industrie de la pêche

Le propriétaire d'un bateau de pêche, communément appelé « capitaine-pêcheur », peut rémunérer les membres de l'équipage de son bateau, appelés « aides-pêcheurs », de deux façons : **soit à salaire fixe** (à déclarer à la case « A » du Relevé 1), **soit à la part** (à déclarer à la case « O » du Relevé 1) laquelle est basée sur un pourcentage de la valeur des prises.

Généralement, le capitaine-pêcheur conclut une entente avec une usine de transformation du poisson afin que celle-ci prépare la paie des aides-pêcheurs dont il est l'employeur et émette les Relevés 1. C'est le nom de l'usine qui apparaît à la section « Nom et adresse complète de l'employeur ou du payeur » du Relevé 1. Une telle entente est généralement signée afin d'officialiser le **service de paie rendu par l'usine au capitaine-pêcheur**, ce dernier demeurant le véritable employeur des aides-pêcheurs.

L'usine de transformation du poisson inscrit, à la **ligne 1 - Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) **de sa Déclaration des salaires**, le montant figurant à la case « A » de l'ensemble des relevés 1 qu'elle a émis. Elle y inscrit aussi celui correspondant à la rémunération des aides-pêcheurs qui a été déclarée à la case « O ». Elle soustrait à la **ligne 6 - Autres montants à exclure** la rémunération brute qu'elle a versée aux aides-pêcheurs au nom de chaque capitaine-pêcheur avec lequel elle a signé une entente relative à un service de paie.

Le capitaine-pêcheur inscrit lui aussi à la **ligne 1 - Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) **le montant correspondant à la rémunération brute que l'usine a versée en son nom aux aides-pêcheurs, que celle-ci soit déclarée à la case « A » ou à la case « O » du Relevé 1.**

Lorsque le capitaine-pêcheur **n'a pas conclu d'entente** avec une usine de transformation du poisson, il est responsable de la paie des aides-pêcheurs qu'il emploie. Deux situations sont possibles :

Le capitaine-pêcheur émet des Relevés 1 : il inscrit à la **ligne 1 - Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale) **le montant correspondant à la rémunération des aides-pêcheurs apparaissant aux cases « A » et « O » des Relevés 1 qu'il a émis.**

Le capitaine-pêcheur n'émet pas de Relevés 1 : lorsque celui-ci n'est pas en mesure de calculer la rémunération de ses aides-pêcheurs, la CNESST fixe à 32 % de la valeur brute

des prises la rémunération qui doit être inscrite à la **ligne 1 - Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale).

Par ailleurs, il arrive que les aides-pêcheurs rémunérés à la part acquittent une partie des dépenses liées à l'utilisation du bateau du capitaine-pêcheur (par exemple : boëtte, appâts, carburant ou nourriture). Dans ce cas, celui-ci déduit à la **ligne 6 - Autres montants à exclure** les dépenses assumées par ses aides-pêcheurs, **sauf** lorsque la rémunération qui a été déclarée concernant les aides-pêcheurs est basée sur le pourcentage déterminé par la CNESST (soit 32 %). Aucune dépense engagée par les aides-pêcheurs pour l'utilisation du bateau ne peut alors être déduite à la **ligne 6**.

Revenus assurables ou non, cas spéciaux

Allocation de retraite

Une allocation de retraite **n'est pas assurable** à la CNESST puisqu'il s'agit d'une somme versée **après une cessation** d'emploi. Elle est considérée comme une somme versée à titre de retraite.

Un montant reçu par un travailleur, ou après son décès, par ses ayants droit est considéré une « Allocation de retraite » lorsqu'elle est reçue :

- a) en reconnaissance des longs états de service du contribuable au moment de sa retraite de son emploi ou après;
- b) en raison de la perte de son emploi. Ceci inclut tout montant qu'il ait été reçu ou non à titre de dommages ou conformément à une ordonnance ou à un jugement d'un tribunal compétent.

D'ailleurs, cette somme **n'est pas inscrite** à la case « A » du Relevé 1 et n'est donc pas incluse dans le montant à reporter à la **ligne - 1 Travailleurs et administrateurs** (à compter de la déclaration des salaires 2007-2008, nous utiliserons une nouvelle appellation pour cette ligne pour tenir compte de la notion de membre du conseil d'administration d'une personne morale).

Indemnités de départ ou prime de séparation

Les indemnités de départ ou prime de séparation sont considérées comme des **allocations de retraite et ne font pas partie** des revenus de charge ou d'emploi, l'employeur n'a donc pas à cotiser à la CNESST pour ceux-ci. Normalement, ces sommes ne devraient pas poser de problèmes puisqu'elles **ne sont pas inscrites** à la case « A » du Relevé 1 mais à la case « O » du Relevé 1.

Cependant, dans certaines conditions exceptionnelles, ces montants constituent un revenu de charge ou d'emploi selon Revenu Québec. Dans ce cas, ces montants sont inscrits à la case « A » du Relevé 1 et constitue également un revenu d'emploi pour la CNESST.

À titre d'exemple, ça pourrait être le versement d'une somme aux mêmes périodes que la paie pendant une période déterminée au contrat de travail ou alors d'un montant prévu au contrat de travail pour assurer la non-concurrence.

Indemnités de préavis de licenciement

Habituellement, pendant la période légale d'avis de licenciement l'employeur continue de verser un salaire à son employé puisque l'employé continue de fournir sa prestation de travail jusqu'à la date prévue de son licenciement. Cependant, si l'employeur met fin à la prestation de travail de son employé avant la fin de la période légale prévue, il doit verser une indemnisation en vertu de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1). Puisque cette indemnisation n'est pas reliée à une prestation de travail et qu'il y a eu une cessation d'emploi, nous considérons qu'il ne s'agit **plus** d'un travailleur de cet employeur par conséquent, la CNESST **ne perçoit pas** de cotisation sur cette somme. D'ailleurs, ces indemnités sont généralement inscrites à la case « O » du Relevé 1, elles ne font donc pas partie des sommes reportées à la **ligne - 1** de la *Déclaration des salaires*.

Indemnités de grève

Un syndicat peut se doter d'un fonds spécial pour indemniser les travailleurs en cas de grève. Généralement, les sommes accumulées le sont à même les cotisations prélevées ou par le biais d'une cotisation spéciale. De plus, les indemnités de grève ne sont pas versées par le syndicat en échange d'une prestation de travail. Il faut en conclure que les indemnités de grève ne peuvent être considérées comme du salaire brut en vertu de l'article 289 de la LATMP.

Rémunération versée au travailleur pendant un congé prolongé de maladie

Contexte général

Pendant qu'il est en congé de maladie, le travailleur peut recevoir, de son employeur ou d'un tiers (assureur ou autre), son salaire ou des prestations d'assurance salaire. La rémunération qu'il reçoit correspond à un pourcentage variable de son salaire régulier (jusqu'à 100 %). Ce pourcentage peut varier si l'absence pour maladie se prolonge au-delà de certaines périodes de temps précisées au contrat de travail ou d'assurance salaire (exemple : après 6 mois d'absence pour maladie, la rémunération passe de 80 % à 70 % du salaire régulier du travailleur).

Lorsqu'il définit le « salaire brut », [l'article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) fait référence à toute forme de rémunération provenant de l'employeur faisant partie du revenu d'emploi calculé selon certains articles de la *Loi sur les impôts* « **à l'exclusion du revenu d'emploi se rapportant à la partie d'une absence pour maladie qui excède 105 jours consécutifs** », c'est-à-dire :

Lorsqu'un tiers (par exemple, un assureur qui n'est pas l'employeur du travailleur) **verse des prestations d'assurance salaire à un travailleur absent du travail pour maladie**, la Commission ne perçoit jamais de cotisation (prime) sur la rémunération ainsi versée au travailleur.

Lorsque l'employeur verse, en totalité ou en partie, le salaire régulier du travailleur en congé de maladie ou qu'il lui verse des prestations d'assurance salaire :

- la Commission perçoit une cotisation sur la rémunération payée par l'employeur pour les 105 premiers jours consécutifs d'absence pour maladie;
- la Commission ne perçoit aucune cotisation sur la rémunération payée par l'employeur pour les journées non travaillées à compter de la 106^e journée d'absence.

Déclaration des salaires

Lorsqu'il remplit sa **Déclaration des salaires**, l'employeur inclut à la **ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées**, la totalité de la rémunération se rapportant à une absence pour maladie du travailleur qu'il a déclarée à la case « A » du Relevé 1. Si le congé de maladie a duré plus de 105 jours consécutifs, il déduit à la **ligne 6 – Autres montants à exclure** la rémunération qu'il a versée à compter de la 106^e journée d'absence et, s'il y a lieu, calcule pour le travailleur, selon les règles habituelles, le montant excédant le maximum assurable qu'il inscrit à la **ligne 7 – Excédent**.

Comment calculer la période de 105 jours?

Absence complète sans retour au travail pendant cette période

Nous comptons 105 jours civils à compter de la première journée d'absence, que cette journée soit complète ou non et ajoutons 105 jours pour trouver la date de fin de cette période. Les fins de semaines ainsi que les jours fériés ou les vacances sont inclus dans ce calcul des 105 premiers jours.

Exemple : La personne débute le congé de maladie le 10 novembre 2013 et ne fait aucun retour au travail pendant cette période. Le 105^e jour est donc le 23 février 2014.

Dans ce cas, le salaire versé à l'employé pendant cette période est assurable à la Commission et l'employeur doit l'inclure à la ligne 1 - Travailleurs et autres personnes visées de la *Déclaration des salaires*.

À compter du 24 février 2004, tant et aussi longtemps que la personne n'a pas réintégré son emploi, l'employeur **n'a pas à cotiser** sur ce qu'il verse à cet employé. L'employeur doit inscrire à la **ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées** de la *Déclaration des salaires* tous les montants inscrits dans la case « A » du Relevé 1, il inscrit, en plus, à la ligne 6 – Autres montants à exclure, le montant des salaires versés à compter de la 106^e journée.

Suggestion technique pour le calcul de la date de fin

Utiliser EXCEL. Inscrivez la date de départ de la période de congé dans une cellule et dans une autre cellule ajoutez 105 jours pour obtenir la dernière journée de la période assurable.

Absence complète pendant un temps avec un retour progressif au travail au cours de la période des 105 premiers jours

Le calcul des 105 premiers jours devra tenir compte des jours travaillés, ce qui viendra allonger d'autant la période de 105 jours civils.

Exemple : Reprenons le cas précédent du 10 novembre 2013 au 23 février 2014 mais dans ce deuxième cas supposons que la personne travaille 1 jour par semaine pendant une période de 10 semaines. Ce qui nous donne 10 jours travaillés pendant cette période. La période de 105 jours, au lieu de se terminer le 23 février 2014, se terminera 10 jours civils plus tard, soit le 4 mars 2014.

On peut utiliser la formule suivante :

Date de fin de la période des 105 premiers jours = date de début +105 jours + nombre de jours travaillés dans la période.

Dans ce cas, nous considérons qu'il n'y a pas d'interruption de la continuité de l'absence due aux courtes présences au travail.

Il pourrait ne pas en être de même si la personne reprenait le travail pour une période de service continu, par exemple, de 15 jours ouvrables. Dans un tel cas, il faudrait s'en tenir à l'interprétation de la convention entre l'employeur et ses employés, de façon à savoir s'il s'agit d'une nouvelle période d'absences pour une autre raison ou s'il s'agit de la continuation de la même période d'absences.

Si les règles établies dans l'entreprise font en sorte qu'il s'agit d'une nouvelle période d'absences alors le calcul des 105 premiers jours recommence avec la nouvelle date de début de l'absence. Dans le cas contraire, la date de reprise des absences marque la reprise du cumul des 105 premiers jours. Les journées travaillées ne sont évidemment pas incluses dans ce calcul. La formule de calcul mentionnée précédemment s'applique aussi dans ce cas.

Dans tous les cas mentionnés précédemment, l'employeur cotise à la Commission sur tous les salaires versés. Les journées travaillées s'il y a lieu ne font que modifier le calcul de la période des 105 premiers jours. L'employeur inscrit les salaires versés à la **ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées** dans la *Déclaration des salaires*.

Période excédant 105 jours consécutifs d'absences sans retour progressif au travail

À compter de la 106^e journée d'absence, déterminée selon la méthode élaborée précédemment, l'employeur ne cotise plus à la Commission pour le salaire versé pour son employé « en congé de maladie long terme. » L'employeur inscrit le montant apparaissant à la case « A » du Relevé 1 émis à cet employé, à la **ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées** dans la *Déclaration des salaires*. De plus, l'employeur inscrit à la **ligne 6 – Autres montants à exclure** dans la *Déclaration des salaires*.

Période excédant 105 jours consécutifs d'absences avec retour progressif au travail

Retour progressif pour de courtes périodes consécutives :

La période excédant les 105 premiers jours d'absences est considérée comme une absence « long terme ». Le retour progressif ne sera pas considéré comme une interruption de « l'absence long terme » dans la mesure où le salaire versé, pendant l'absence, est conforme à la convention pour absences entre l'employeur et ses employés. Cependant, les journées **travaillées** par cette personne seront assurables à la Commission.

Par exemple, si la personne travaille une journée par semaine dans la période excédant les 105 premiers jours, seul le salaire de la journée travaillée **ne pourra pas être exclu** de la cotisation de l'employeur. Les quatre autres jours seront exclus de la cotisation. Il n'y aurait donc que le montant représentant les quatre jours non travaillés que l'employeur inscrira à la **ligne 6 – Autres montants à exclure** dans la *Déclaration des salaires*.

Retour au travail à temps complet pendant une période significative et retour en maladie prolongée :

Si le travailleur reprend normalement ses activités pour une période, disons, de trois semaines et doit à nouveau s'absenter, l'employeur cotise à la Commission pour la période travaillée comme il le fait pour tous les autres employés. Cependant, lors de son retour en « période de maladie », la Commission considère qu'il n'y a pas d'interruption de la « période d'absences long terme » si, selon les règles de la convention entre l'employeur et les employés, il y a continuation de la même « période d'absences long terme » et que l'employeur (à titre d'assureur) verse un salaire réduit au même niveau qu'il était avant le retour au travail.

Pour cette reprise de la période d'absences, l'employeur inscrit, le montant de salaire qu'il a inclus à la **ligne 1 – Travailleurs et autres personnes visées** dans la *Déclaration des salaires*, à la **ligne 6 – Autres montants à exclure** dans la *Déclaration des salaires*.

Sommes versées à titre de préretraite

Dans le cas d'une préretraite, le lien d'emploi n'est pas rompu. L'employeur continue, tel que spécifié dans le contrat de travail, à effectuer tous les paiements reliés aux charges sociales. Ce même contrat spécifie que dans le cas de la préretraite, le travailleur n'a plus à fournir de prestation de travail. Ainsi, la préretraite serait un choix de l'employeur de ne plus demander à l'employé de se présenter au travail. Dans ce cas, l'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), exige de la CNESST de percevoir une cotisation sur les revenus d'emploi.

Revenu Québec considère que dans le cas d'une préretraite le lien d'emploi n'est pas rompu et considère comme un revenu de charge ou d'emploi les sommes reçues à ce titre. Habituellement, Revenu Québec utilise comme date de fin d'emploi, la date indiquée sur l'avis de cessation d'emploi. Dans le cas d'un préretraité, il n'y a pas de cessation d'emploi tant et aussi longtemps qu'il n'est pas officiellement à sa retraite.

Puisque l'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) fait référence à la *Loi sur les impôts* concernant la définition de revenu brut, nous percevons une cotisation sur les sommes versées à titre de préretraite même si le travailleur ne donne plus de prestation de travail à cet employeur.

En conclusion, l'élément essentiel à considérer pour départager s'il s'agit de préretraite ou de retraite, c'est l'obtention ou non de l'avis de cessation d'emploi. Tant qu'il n'y a pas de cessation d'emploi, les sommes versées par l'employeur **sont des revenus d'emploi assurables** à la CNESST.

Sommes versées à un travailleur à la suite d'une entente de remplacement consécutive à l'abolition de son poste

Lorsque, en vertu d'une entente de remplacement consécutive à l'abolition d'un poste de travail, le travailleur est replacé dans une autre unité administrative, il peut arriver que l'employeur lui verse une somme d'argent, en un seul ou en plusieurs versements, à titre d'indemnité (parfois qualifiée d'« indemnité de sécurité »). L'employeur inscrit le montant de cette indemnité à la case « A » du Relevé 1 et en prélève les déductions à la source. Le travailleur ne reçoit pas d'avis de cessation d'emploi tant que le lien d'emploi est maintenu c'est-à-dire : jusqu'à ce qu'il obtienne sa permanence dans l'autre unité administrative. Dans ce contexte, les versements faits à titre d'« indemnité de sécurité » sont assurables à la CNESST et doivent être inscrits à la **ligne 1** de la *Déclaration des salaires*.

Montants versés par un employeur pour l'acquisition d'actions émises par un fonds de travailleurs au bénéfice des employés

Suite à la modification de la *Loi sur les impôts*, les montants versés par un employeur pour l'acquisition d'actions émises par un fonds de travailleurs au bénéfice des employés sont exclus de la notion de salaire de base. Cet avantage ne doit plus faire partie de la masse salariale totale assurable des employeurs.

Donc, si ces montants ont été déclarés à la ligne « Travailleurs et autres personnes visées » (ligne 1), ils doivent être déduits à la ligne « Autres montants à exclure » (ligne 6) du formulaire *Déclaration des salaires*.

Montant versé pour du temps de transport

Un montant versé relativement à du temps de transport ou de déplacement, doit être inclus dans le calcul du revenu provenant d'une charge ou d'un emploi de son bénéficiaire.

Précisions additionnelles sur divers sujets

Membre du conseil d'administration d'une personne morale

Lorsqu'une protection personnelle est souscrite pour un **dirigeant** (code de titre : **DI**), c'est-à-dire une personne qui en plus de siéger au conseil d'administration de la personne morale exerce les fonctions de président, de vice-président, de secrétaire ou de trésorier de cette personne morale, ce dernier est protégé pour l'ensemble de ses fonctions au sein de cette personne morale. L'employeur doit déclarer les salaires de ses dirigeants à la **ligne 1** et les déduire à la **ligne 5** de sa Déclaration des salaires.

Le **travailleur qui siège aussi comme membre du conseil d'administration de la personne morale qui l'emploie**, est automatiquement protégé pour toutes ses activités selon [l'article 18 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001). Le salaire de cette personne ne peut en aucun cas être déduit à la **ligne 5**.

Le **membre du conseil d'administration d'une personne morale qui n'est pas un travailleur ni un dirigeant** de cette personne morale doit souscrire une protection personnelle s'il désire être protégé pendant ses activités au conseil d'administration (code de titre : **MC**).

Les **membres d'un conseil municipal** et les **commissaires d'une commission scolaire** (code de titre : **MC**) qui souscrivent une protection personnelle sont protégés uniquement pour les activités exercées à ce titre. Il en est de même pour le **maire** (code de titre : **MA**). La municipalité ou la commission scolaire doit déclarer les salaires de ses administrateurs à la **ligne 1** et les déduire à la **ligne 5** de sa Déclaration des salaires.

Jetons de présence versés à un membre du conseil d'administration d'une personne morale

Les jetons de présence (ou toutes autres formes de compensation) et les revenus versés aux **membres du conseil d'administration** sont inclus dans la case « A » du Relevé 1. Or, la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) stipule qu'un dirigeant d'une personne morale et un membre du conseil d'administration seulement ne sont pas des travailleurs selon [l'article 2 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001). En conséquence, l'employeur ne doit pas cotiser pour ces personnes physiques. Puisque ces sommes sont incluses dans le montant que l'employeur inscrit à la **ligne 1** de sa Déclaration des salaires, les jetons de présence devront être reportés à la **ligne 5** afin d'être enlevés du montant assurable.

De plus, au même titre que pour un dirigeant ou un membre du conseil d'administration seulement, les jetons de présence ou les honoraires versés à un **travailleur siégeant au conseil d'administration** ne sont pas considérés comme des revenus assurables à la CNESST. L'employeur inscrit donc ces montants à la **ligne 1** (ce montant est inclus dans la case « A » du Relevé 1) et l'inscrit en déduction à la **ligne 5** de sa Déclaration des salaires.

Finalement, bien que les **membres du conseil de surveillance et les jeunes dirigeants stagiaires des caisses populaires Desjardins** ne sont ni dirigeants, ni membres du conseil d'administration au sens de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001), la CNESST considère quand même que ces personnes ont le même statut que les **membres du conseil d'administration** d'une personne morale.

Conséquemment, l'employeur ne doit pas cotiser pour ces personnes physiques. Puisque la rémunération versée sous forme de jetons de présence à ces personnes est incluse dans le montant que l'employeur inscrit à la **ligne 1** de sa Déclaration des salaires, ils devront être reportés à la **ligne 5** afin d'être enlevés du montant assurable.

Il est à noter que le conseil de surveillance est un organe d'une caisse populaire qui a pour fonction de surveiller les dimensions éthique, déontologique et coopérative des activités de la caisse. Quant à eux, les jeunes dirigeants stagiaires peuvent œuvrer soit au sein du conseil d'administration, soit au sein du conseil de surveillance d'une caisse. Pour plus de détails sur le programme « Jeune dirigeant stagiaire », veuillez consulter le site web du Mouvement Desjardins.

Jetons de présence versés à un membre d'un comité de retraite constitué par un employeur

Les jetons de présence versés à un **membre indépendant** d'un comité de retraite ne sont pas du salaire assurable, ils n'ont donc pas à être déclarés par l'employeur. Par ailleurs, cette rémunération demeure cotisable pour un **membre à l'emploi de l'employeur**, puisqu'il bénéficie de la protection de la LATMP également pour ses tâches sur ce comité.

Salaire brut que se verse un employeur non constitué en personne morale

Il peut arriver qu'un employeur **qui n'est pas constitué en personne morale** inscrit à la case « A » du Relevé 1, le montant de salaire **qu'il se verse**. Dans ce cas, la Commission considère que cette personne **n'est pas un travailleur** au sens de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001). En effet, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut la présence de deux personnes distinctes qu'elles soient physiques ou morales. Dans ce cas-ci, il s'agit de la même personne physique. Ce montant s'il est inclus à la Case « A » du Relevé 1 et reporté à la Ligne 1 de la *Déclaration des salaires* doit être exclu à la ligne 5 de cette *Déclaration des salaires*. Cette personne n'est pas protégée automatiquement par la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001).

Allocation compensatoire versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné

Selon certains contrats d'emploi, après une période de travail donnée, un employé peut :

- soit **quitter le chantier particulier** ou l'**endroit éloigné** pour une période de vacances, auquel cas le voyage aller-retour est entièrement payé par son employeur;
- soit choisir de **demeurer** sur le **chantier particulier** ou dans l'**endroit éloigné** et recevoir une allocation compensatoire pour avoir choisi de ne pas bénéficier de son droit de sortie.

Le premier point n'est pas considéré comme un revenu d'emploi et **n'est pas** considéré comme un revenu assurable à la CNESST.

Cependant, il n'en est pas de même pour le deuxième point. Celui-ci est considéré comme un revenu d'emploi et est de ce fait assurable à la CNESST. Dans ce cas, il sera inclus aux cases « A » et « L » du Relevé 1 et l'employeur devra l'ajouter à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Allocation de dépenses ou avantage accordés à une personne ayant une déficience

Lorsque Revenu Québec considère comme **raisonnables** les avantages ou les allocations versés à un employé qui a droit au montant pour une personne ayant une déficience mentale ou physique grave et prolongée, ces avantages ou allocations **ne sont pas** imposables. Ces montants ne sont pas considérés comme un revenu de charge ou d'emploi. La CNESST **ne percevra pas** de cotisation sur ces sommes.

Lorsque ces avantages ou allocations **ne sont pas considérés comme raisonnables** par Revenu Québec, la totalité de ceux-ci doit être inscrite à la case « A » du Relevé 1. La Commission **percevra** une cotisation basée sur ce montant.

Allocation versée ou remboursement effectué à un employé à temps partiel, pour des frais de voyage personnels qu'il engage pour son emploi

Exemple : Enseignant à temps partiel

Les allocations ou les remboursements versés à un enseignant à temps partiel pour couvrir des frais de voyage personnels qu'il doit assumer en raison de cet emploi (par exemple les frais qu'il engage pour se rendre à son lieu de travail) ne sont pas imposables. Si les conditions suivantes sont remplies et que Revenu Québec les considère comme raisonnables :

- l'enseignant n'a pas de lien de dépendance avec l'employeur;
- son lieu de travail est éloigné d'au moins 80 kilomètres de son lieu ordinaire de résidence.

Automobile mise à la disposition d'un employé

L'employeur qui met une automobile à la disposition d'un employé n'a pas à inscrire la valeur de cet avantage à la case « A » du Relevé 1 de son employé lorsque l'automobile n'est utilisée que dans l'exercice des fonctions de cet employé. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un avantage imposable.

L'employeur n'a pas à inscrire la valeur de cet avantage à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires* puisque cet avantage n'est pas assurable à la CNESST.

Cependant, lorsque l'automobile mise à la disposition de l'employé est utilisée à des fins personnelles par l'employé, la valeur de cet avantage est imposable. L'employeur doit l'inscrire à la case « A » du Relevé 1 de son employé. Dans ce cas, la valeur de cet avantage est assurable à la CNESST et l'employeur doit l'inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé

Lorsqu'un employeur met une automobile à la disposition d'un employé, il doit inscrire la valeur de cet avantage, selon la méthode de calcul déterminée par Revenu Québec, à la case « A » du Relevé 1 de son employé. L'employeur doit alors déclarer ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Automobile mise à la disposition d'un employé d'un associé, par la société de personnes

- Les droits d'usage doivent être portés à la case « O » du Relevé 1 et ne sont pas assurables à la CNESST.
- Les frais de fonctionnement sont assurables à la CNESST. La *Loi sur les impôts* prévoit deux méthodes, pour l'employeur, de calculer cet avantage imposable. L'employeur cotise à la CNESST sur le montant déterminé par l'une ou l'autre des méthodes et l'inscrit aux cases « A » et « W » du Relevé 1. L'employeur doit alors déclarer ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Automobile mise à la disposition d'une personne liée à un employé d'un associé, par la société de personnes

- Les droits d'usage doivent être portés à la case « O » du Relevé 1 et ne sont pas assurables à la CNESST
- Les frais de fonctionnement sont assurables à la CNESST. La *Loi sur les impôts* prévoit deux méthodes, pour l'employeur, de calculer cet avantage imposable. L'employeur cotise à la CNESST sur le montant déterminé par l'une ou l'autre des méthodes et l'inscrit aux cases « A » et « W » du Relevé 1. L'employeur doit alors déclarer ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Bonis

Le « boni » est un supplément de salaire constituant une récompense que l'employeur verse aux travailleurs à la fin d'une année ou selon une autre périodicité, soit spontanément, soit en vertu d'un usage ou d'un engagement contractuel. Le terme « bonus » est souvent utilisé pour désigner le boni, mais il s'agit d'un anglicisme employé au sens de « prime de rendement ».

Le boni est accordé par un employeur sur le salaire d'un employé. C'est parce que la personne **a exécuté le travail** prévu au **contrat de travail** qu'un tel boni lui est ou lui sera versé par l'employeur. Le boni correspond donc à une partie du salaire gagné dans l'année où le travail a été exécuté même si, techniquement, il peut être versé au travailleur au cours d'une année ultérieure. Diverses formules peuvent être utilisées comme base pour fixer le boni d'un travailleur comme : au prorata des semaines travaillées au cours d'une année, un pourcentage du salaire gagné au cours d'une période de référence, le volume de la production, le chiffre d'affaires de l'entreprise, etc.

C'est donc en raison du lien employeur/travailleur existant lorsque le boni a été gagné et en considération du travail effectué au cours de la période pour laquelle le boni est versé que l'employeur doit toujours cotiser sur les bonis, même si, au moment où la personne le reçoit, elle est une ex-travailleuse de l'entreprise. En conséquence, la CNESST percevrait une cotisation sur le boni qui serait versé après la cessation d'emploi d'un travailleur.

Il est à remarquer que la méthode de calcul du revenu brut d'un travailleur pour les besoins de l'indemnisation, précisée à l'[article 67 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), prévoit que le travailleur peut, entre autres rémunérations, inclure le boni pour établir un revenu brut plus élevé et recevoir une *indemnité de remplacement du revenu* (IRR) plus élevée que le salaire de base.

L'employeur doit donc inclure à la **ligne 1 de sa Déclaration des salaires** les bonis inscrits à la case « A » du Relevé 1.

Le calcul des excédents lorsqu'un boni est versé est traité en détail dans la note de pilotage numéro 300 « Excédents, méthodes de calcul – Ligne 7 de la *Déclaration des salaires*.

Bourses d'études ou de perfectionnement, frais de scolarité et autres frais de formation payés par un employeur

Depuis 1998, les conditions à respecter pour que les frais de formation payés ou remboursés par l'employeur ne soient pas considérés comme faisant partie du revenu d'emploi ont été assouplies. Dorénavant, lorsqu'il est raisonnable de considérer que la formation **profite à l'employeur** de façon non négligeable, le paiement ou le remboursement par l'employeur des frais de formation ne constitue pas pour l'employé un revenu d'emploi, que cette formation conduise ou non à un diplôme. L'employeur n'a donc pas à cotiser à la CNESST pour ces sommes.

Frais généralement **non assurables à la CNESST**. Ils ne sont habituellement pas considérés comme des revenus de charge ou d'emploi :

Les **frais de formation** payés pour des cours menant à un diplôme dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles de l'employé au sein de l'entreprise et les autres frais connexes comme les repas, les déplacements et l'hébergement;

Les **bourses d'études ou de perfectionnement** payées par un employeur pour les activités de formation d'un travailleur qui ont été entreprises à la demande de cet employeur;

Les **frais de formation payés ou remboursés** par l'employeur pour d'autres cours liés aux affaires (exemples : cours sur la gestion du stress, cours de premiers soins, cours de langues, etc.), même si cette formation ne concerne pas directement l'employeur.

Frais généralement **assurables à la CNESST**. Ils sont habituellement considérés comme des revenus de charge ou d'emploi :

Les frais de scolarité pour des cours d'intérêt personnel ou pour des cours lui permettant d'acquérir des habiletés techniques qui n'ont aucun rapport avec les activités de l'employeur payés ou remboursés à un employé;

Particularité :

Lorsque l'employeur est une institution d'enseignement et que les cours sont offerts gratuitement, l'employeur doit inscrire aux cases « A » et « L » du Relevé 1 la juste valeur marchande de ces cours (JVM) donc la valeur que ces cours coûtent lorsqu'ils sont offerts à d'autres personnes. La CNESST perçoit des cotisations sur cette valeur.

Les **frais de scolarité de l'enfant** d'un employé payés ou remboursés par l'employeur (avantage imposable pour l'employé);

La somme remboursée par un employeur à un travailleur pour le **coût des livres et des fournitures** nécessaires à sa formation.

En somme, les frais qui ne sont pas considérés comme des revenus de charge ou d'emploi **ne sont pas assurables** à la CNESST alors que ceux qui constituent un revenu de charge ou d'emploi et qui doivent être inclus dans le montant de la case « A » du Relevé 1 doivent être déclarés à la ligne 1 de la *Déclaration des salaires*.

Cadeaux (ou les dons) et les récompenses offerts par un employeur à ses travailleurs

En application de l'article 37 de la *Loi sur les impôts*, les cadeaux, les dons ou les récompenses qu'un employeur offre à un de ses travailleurs constituent un avantage imposable à déclarer aux cases « A » et « L » du Relevé 1 après application, s'il y a lieu, d'une **exemption fiscale**. Comme l'article 37 fait partie des articles visés par la définition de « salaire brut » précisée à l'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), le montant qu'un employeur doit inscrire à la case « A » du Relevé 1 de son employé est assurable à la CNESST et par conséquent, ce montant doit être inscrit à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

L'exemption fiscale pour les cadeaux, les dons ou les récompenses est de 500 \$.

L'exemption fiscale étant le **montant** qui est **exclu** de la base servant à la cotisation pour des fins d'impôts, il ne fait pas partie du revenu de charge ou d'emploi. Les sommes sur lesquelles l'employeur doit cotiser à la CNESST pour des cadeaux ou des récompenses sont celles qui excèdent les premiers 500 \$ de cadeaux ou de récompenses.

À titre d'information, voici les **trois conditions** fixées par Revenu Québec **qui doivent être respectées** afin de bénéficier de l'exemption fiscale pour les cadeaux et les récompenses :

Condition 1 : Les cadeaux et les récompenses doivent être offerts autrement qu'en argent ou ils ne doivent pas être « facilement convertibles en argent »

Note : Revenu Québec considère que les bons-cadeaux et les cartes à puce, qui doivent être utilisés pour l'achat d'un bien ou d'un service chez un ou plusieurs commerçants identifiés, ne sont pas « facilement convertibles en argent ».

Condition 2 : Les cadeaux et les récompenses ne doivent pas être offerts en échange d'une prestation de travail

Note : Revenu Québec considère qu'une prime d'encouragement ou un prix qui sont liés aux ventes ou dans le cadre d'un travail ou d'une entreprise sont imposables en totalité, qu'ils soient offerts à l'employé en nature ou en argent.

Condition 3 : Il ne doit pas s'agir de primes d'assurance de personnes payées par l'employeur

L'employeur n'a pas à inclure à la case « A » (ni à la case « L ») du Relevé 1 de ses travailleurs les premiers 500 \$ par année, y compris les taxes (TPS et TVQ), que représentent respectivement :

- la valeur des **cadeaux** qu'un employeur offre à son employé pour des occasions spéciales, telles que Noël, un anniversaire ou un mariage;
- la valeur des **récompenses** qu'un employeur offre à son employé en reconnaissance de certains accomplissements comme, par exemple, l'atteinte d'un certain nombre d'années de service, le respect ou le dépassement des exigences en matière de sécurité ou l'atteinte d'objectifs similaires.

Par exemple, si l'employeur offre à un employé un premier cadeau de 100 \$ pour son anniversaire et un second cadeau de 450 \$ pour Noël, il doit inscrire 50 \$ [(100 \$ + 450 \$) – 500 \$] aux cases « A » et « L » de son Relevé 1. Si les cadeaux sont offerts en argent, vous devez inscrire 550 \$ aux cases « A » et « L » de son Relevé 1.

Peu importe la déduction dont l'employeur peut bénéficier auprès de Revenu Québec, c'est le montant qu'il doit inclure à la case « A » du Relevé 1 de ses employés sur lequel il cotise à la CNESST. Pour les fins fiscales, la valeur des cadeaux et des récompenses est entièrement déductible (sans tenir compte qu'une exemption fiscale a pu s'appliquer) dans le calcul du revenu de l'employeur pour autant qu'elle soit raisonnable dans les circonstances.

Cas particuliers – Récompenses

1. Lorsque les récompenses ne sont pas offertes à un employé en reconnaissance de certains accomplissements :

- **la valeur des récompenses est non imposable** (donc non assurable à la CNESST) : une plaque, un trophée ou un autre souvenir de valeur symbolique pour lequel il n'existe pas de marché;
- **la valeur des récompenses peut être réduite d'un montant raisonnable**, compte tenu des circonstances : un article personnalisé portant le nom de l'employé, le logo de l'entreprise ou un message; l'avantage imposable devant être inclus dans le montant déclaré à la case « A » du Relevé 1 est assurable à la CNESST. L'employeur doit l'inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

2. Les récompenses, en argent ou en nature, offertes par un constructeur automobile :

- **lorsque les récompenses sont accordées directement au concessionnaire qui les distribue à ses employés :**

le concessionnaire doit alors inclure aux cases « A » et « L » du Relevé 1 de ses employés la part de la récompense qu'ils ont reçue. L'employeur doit inscrire ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*;

- **lorsque les récompenses sont accordées directement à l'employé du concessionnaire par le constructeur automobile :**

Revenu Québec demande au constructeur automobile de produire un Relevé 1 au nom de l'employé du concessionnaire et d'y inclure, aux cases « A » et « L » du Relevé 1, la valeur de la récompense qu'il lui a ainsi accordée.

Cependant, comme le constructeur automobile **n'est pas l'employeur** du travailleur et que le **concessionnaire n'a pas à déclarer** la valeur de la récompense, **la CNESST ne perçoit pas de cotisation sur cette récompense.**

Commissions reçues par un travailleur

Une commission est **considérée comme un revenu d'emploi** et l'employeur doit cotiser à la CNESST sur ce revenu.

Cependant, lorsque la commission reçue par le travailleur **constitue un rabais** sur l'acquisition d'un bien pour les fins personnelles du vendeur, ce n'est pas considéré par Revenu Québec comme un revenu d'emploi et ne fait donc pas partie des sommes que l'employeur doit cotiser à la CNESST. La *Loi sur les impôts* prévoit cependant certaines conditions où ce rabais est considéré comme un revenu d'emploi. Dans un tel cas, ce montant est inscrit à la case « A » du Relevé 1 et est un revenu assurable à la CNESST. L'employeur l'inscrit alors à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Par exemple, lorsqu'un vendeur d'assurance-vie achète une assurance vie pour lui-même, la commission qu'il peut toucher **n'est pas** imposable dans la mesure où le vendeur est le souscripteur de l'assurance et qu'il doit verser les primes requises.

Commissions reçues par un travailleur autonome (indépendant pour Revenu Québec) (2003-04-08)

Pour les besoins de la Commission, un **travailleur autonome** qui est reconnu tel (voir la note de pilotage financement numéro 296 intitulée *Démarche de détermination d'un statut d'une personne physique à des fins de cotisation*) n'est pas considéré comme un travailleur tel que défini à l'[article 2 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001). S'il désire être protégé, il lui est donc nécessaire de souscrire une protection personnelle. Dans ce cas, la précision au sujet des commissions qu'apporte Revenu Québec n'est pas pertinente pour la présente note.

S'il s'agit d'un **travailleur autonome considéré comme un travailleur**, selon nos critères, il est alors nécessaire pour l'employeur de déterminer le coût de la main-d'œuvre pour ce travailleur et d'inscrire ce montant à la **ligne 2** de sa *Déclaration des salaires*. Dans ce cas également, la précision au sujet des commissions qu'apporte Revenu Québec n'est pas pertinente pour la présente note.

Compensation financière versée aux volontaires participant à des services d'urgence (pompiers-ambulancier)

Protection accordée lorsque la rémunération est inférieure à 1 170 \$ *

Lorsque les sommes versées et la valeur des avantages accordés à un volontaire, au cours de l'année, n'excèdent pas 1 170 \$, un gouvernement, une municipalité ou une autre administration publique n'ont pas à produire de Relevés 1 et n'ont pas à cotiser sur ces sommes à la CNESST.

*Le montant de la compensation financière non imposable est indexé annuellement. Pour connaître ce montant, consultez le site internet de Revenu Québec.

Pompier volontaire et technicien ambulancier volontaire

Lorsque les sommes versées aux volontaires sont sous forme de forfait ou allocation, ceux-ci sont considérés comme **bénévoles** et l'employeur doit compléter une *Demande de protection des travailleurs bénévoles*.

Lorsque les sommes versées aux volontaires en fonction du travail effectué, par exemple, à un taux horaire, au lieu que par forfait, la rémunération totale pour une année donnée variant en fonction de la charge de travail exécutée, ceux-ci sont alors considérés comme **travailleurs** en vertu de [l'article 2 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) et sont automatiquement protégés.

Volontaire aidant dans des situations d'urgence

En vertu de [l'article 12 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), toute personne qui assiste bénévolement les effectifs déployés lors de situation d'urgence est considérée comme travailleur de l'autorité locale ou du gouvernement qui a déclaré cette situation d'urgence et est automatiquement protégée.

Protection accordée lorsque la rémunération est supérieure à 1 170 \$ *

Lorsque les sommes versées et la valeur des avantages accordés à un volontaire, au cours de l'année, dépassent **1 170 \$**, **l'excédent est imposable et doit être inclus aux cases « A » et « L » de son Relevé 1**. Dans ce cas, l'administration publique ou la municipalité doit cotiser à la CNESST et doit donc reporter l'excédent à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

*Le montant de la compensation financière non imposable est indexé annuellement. Pour connaître ce montant, consultez le site internet de Revenu Québec.

Pompier volontaire et technicien ambulancier volontaire

Le statut du volontaire est **travailleur**. L'employeur doit rectifier la situation pour les volontaires préalablement identifiés comme **bénévoles**.

Volontaire aidant dans des situations d'urgence

En vertu de l'[article 12 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), toute personne qui assiste bénévolement les effectifs déployés lors de situation d'urgence est considérée comme **travailleur** de l'autorité locale ou du gouvernement qui a déclaré cette situation d'urgence et est automatiquement protégée.

Exception

Un volontaire ne peut pas bénéficier de cette exemption de 1 170 \$ dans le calcul de son revenu s'il se trouve dans la situation suivante :

Au cours de l'année, il travaillait pour l'organisme qui lui a versé une compensation et ses fonctions étaient identiques ou semblables à celles accomplies comme volontaire.

Par exemple, un pompier volontaire qui travaille pour une municipalité ne peut pas bénéficier de cette exclusion s'il travaille aussi pour cette municipalité comme pompier, soit à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un emploi permanent, soit dans le cadre d'un emploi temporaire pour remplacer un pompier.

Dans une telle situation, la municipalité devrait ajouter ce montant aux revenus de son travailleur et devra cotiser à la CNESST sur le montant total inscrit à la case « A » du Relevé 1 et le reporter à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises

Par régime d'assurance interentreprises on entend :

« un régime d'assurance de personnes applicable à un secteur économique, à une industrie ou à une activité ou à un sous-ensemble de ceux-ci. De plus, ce régime doit être offert conjointement par des employeurs appartenant à un même secteur économique, à une même industrie ou exerçant une même activité, et doit être géré par un administrateur commun. »

Il y a quelques années, la *Loi sur les impôts* a utilisé l'expression « régime d'assurance multiemployeurs » pour désigner le régime d'assurance interentreprises.

Par exemple, les employeurs de l'industrie de la construction contribuent auprès d'un administrateur, la Commission de la construction du Québec (CCQ), à un régime d'assurance interentreprises dont les travailleurs de l'industrie de la construction bénéficient. Conformément à la *Loi sur les impôts*, chaque employeur inscrit aux cases « A » et « P » du Relevé 1, pour le travail exécuté par l'employé pendant l'année, la partie des cotisations qu'il a versée à l'administrateur du régime d'assurance interentreprises (ainsi que la taxe qui s'y rapporte).

Les contributions (ou cotisations) à un régime d'assurance interentreprises font partie du revenu d'emploi d'un travailleur au sens de la *Loi sur les impôts* (articles 43.1 à 43.3) et, par conséquent, du « salaire brut » assurable à la CNESST au sens de l'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001).

En application de l'[article 289 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001), la partie des cotisations (ainsi que la taxe s'y rapportant) versée à l'administrateur du régime d'assurance interentreprises qui est inscrite à la case « A » (ainsi qu'à la case « P ») du Relevé 1 est considérée comme un revenu d'emploi sur lequel la CNESST perçoit une cotisation jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable. En conséquence, l'employeur doit inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*, le montant inscrit à la case « A » des Relevés 1. Au regard du régime d'assurance interentreprises, il n'a aucune déduction particulière à inscrire à la **ligne 6**.

Frais de déménagement, y compris la perte relative à un logement

Selon Revenu Québec, **tout paiement de dépenses** relatives au déménagement d'un employé, de sa famille et de ses effets personnels **constitue un avantage imposable** que l'employeur inscrit aux cases « A » et « L » du Relevé 1. L'employeur cotise à la CNESST sur ces montants. Cependant, la *Loi sur les impôts* prévoit des exceptions à l'imposition du remboursement des frais de déménagement. Ces remboursements, non imposables, ne doivent pas être inclus dans les cases « A » et « L » du Relevé 1 et n'apparaîtront pas dans notre *Déclaration des salaires*.

À titre indicatif, voici les exceptions dont fait mention le *Guide des Avantages imposables* émis par Revenu Québec :

- L'employé est muté dans un autre établissement de l'employeur,
- L'employé accepte un emploi dans une localité autre que celle où il réside,
- Le paiement de certaines dépenses relatives au déménagement d'un employé, de sa famille et de ses effets personnels à partir d'une région éloignée,
- Le contrat de travail de l'employé a pris fin.

Perte relative à un logement

De plus, Revenu Québec prévoit des cas où une **perte relative à un logement** est considérée comme un avantage imposable. Ainsi, lorsqu'un employeur verse une somme à un employé (ou à une personne ayant un lien de dépendance avec cet employé) à titre de compensation pour une perte subie sur la vente de son ancienne résidence ou pour une diminution de la valeur de celle-ci (ci-après appelée *perte relative à un logement*), cette somme **constitue un avantage imposable**. L'employeur doit l'inclure aux cases « A » et « L » du Relevé 1 et il **cotise en conséquence à la CNESST**. L'employeur doit donc inscrire ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Remarque :

La CNESST **ne percevait aucune cotisation** sur les frais de déménagement jusqu'à l'année de cotisation 2003 inclusivement. Pour ces années, les frais de déménagement inclus à la case « A » du Relevé 1 et déclarés à la ligne 1 de la *Déclaration des salaires* devaient être déduits à la ligne 6. À compter de l'année de cotisation 2004, il ne sera plus permis de les déduire à la ligne 6.

Honoraires versés dans le cadre d'un emploi

Les honoraires ou les autres sommes versés à un particulier qui est un travailleur indépendant (travailleur autonome pour la Commission) doivent être déclarés à la case « O » du Relevé 1 si un montant a été retenu à titre d'impôt du Québec sur le revenu. La Commission ne percevra pas de cotisation sur le montant à la case « O » du Relevé 1 puisqu'il ne constitue pas un revenu de charge ou d'emploi. De plus, le travailleur autonome pour la Commission n'est pas un travailleur de l'entreprise et doit, s'il veut protéger son revenu contre les accidents du travail, souscrire une protection personnelle.

Cependant, il se peut que le travailleur autonome pour Revenu Québec soit un **travailleur autonome considéré à l'emploi** selon notre évaluation. Si c'est le cas, après analyse, les honoraires feraient partie du coût de la main-d'œuvre et seraient assurables à la Commission.

Indemnité de sortie versée à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné (2005-02-22)

Selon certains contrats d'emploi, un employé qui quitte le **chantier particulier** ou l'**endroit éloigné** pour la fin de semaine reçoit une indemnité de sortie. Normalement, cette indemnité correspond à la valeur de la pension et du logement pendant son absence.

Cette indemnité est considérée comme un revenu d'emploi et doit, en conséquence, être incluse aux cases « A » et « L » de son Relevé 1. L'employeur devra ajouter cette indemnité à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Indemnité pour retrait préventif et « Programme pour une maternité sans danger » (PMSD)

Pour les cinq jours ouvrables suivant le retrait temporaire du travail (retrait préventif), l'employeur paie à la travailleuse son salaire habituel et cette somme ne lui est pas remboursée par la CNESST. Revenu Québec appelle « indemnité pour retrait préventif » cette « rémunération de base » versée à une employée en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST L.R.Q. c., S-2.1) pour les cinq premiers jours suivant l'interruption de son travail.

Depuis 1999, cette somme est considérée comme un revenu d'emploi devant être déclaré à la case « A » du Relevé 1 qui, lors de la production de sa déclaration de revenus, ne permet plus à la travailleuse de bénéficier d'une déduction correspondante. La somme déclarée à la case « A » du Relevé 1 fait partie du salaire assurable que l'employeur inclut à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Indemnités de repas et de transport versées à un employé effectuant des heures supplémentaires

La valeur des avantages correspondant aux indemnités de repas et de transport fera partie de la base de cotisation uniquement lorsque, selon la *Loi sur les impôts*, cet avantage ne rencontre pas les conditions générales d'exemptions d'impôt pour ce point.

Lorsque l'employeur est tenu de les inclure dans la case « A » du Relevé 1, il doit les inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Il est à noter que ces indemnités se retrouvent aux cases « A » et « V » ou à la case « L ».

Dans ce cas, la Commission **ne perçoit pas** de cotisation sur ces sommes.

Lorsque ces conditions sont **remplies**, mais que l'allocation ou le remboursement **excède** un montant raisonnable (selon l'interprétation du MRQ), l'**excédent** doit être inclus aux cases « A » et « L » du Relevé 1. Alors, la CNESST ne perçoit une cotisation que sur cet **excédent** (montant inscrit à la case « A » du Relevé 1). L'employeur doit inscrire le montant de cet excédent à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Lorsque les conditions **ne sont pas remplies**, le **montant total** de l'allocation ou du remboursement doit être inclus aux cases « A » et « L » du Relevé 1. L'employeur doit inclure ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Logement et nourriture

À titre indicatif, ce montant inclus à la case « A » du Relevé 1 se retrouve aussi à la case « V » du Relevé 1.

En ce qui concerne la cotisation à la Commission, seuls les montants qui seront inclus dans la case « A » du Relevé 1 et se retrouvant à la case « V » du Relevé 1 seront assurables. Selon la *Loi sur les impôts*, il existe certains cas pour lesquels le logement ou le transport payé par l'employeur ne sont pas imposables. Dans ces cas, ils n'apparaîtront pas à la case « A » du Relevé 1. Pour de plus amples détails, veuillez consulter le tableau des [Avantages imposables concernant le logement, pension, transport et repas](#).

Logement fourni à un travailleur qui ne reçoit pas de relevé 1

Si un travailleur bénéficie d'un logement, d'une pension gratuite ou subventionnée, de son employeur, cet avantage est considéré comme un avantage imposable qui doit être déclaré à la CNESST comme du salaire assurable.

Donc dans l'éventualité où un travailleur ne reçoit que le logement et la nourriture en échange de sa prestation de travail, la valeur de ces avantages doit faire partie du salaire de base, malgré l'absence d'un relevé 1. La valeur de ces avantages doit être inscrite à la ligne 4 de la Déclaration des salaires.

Logement et pension fournis à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné

La valeur des avantages correspondant au logement et à la pension fera partie de la base de cotisation uniquement lorsque, selon la *Loi sur les impôts*, cet avantage ne rencontre pas les conditions générales d'exemptions d'impôt pour ce point.

Lorsque l'employeur est tenu de les inclure dans la case « A » du Relevé 1, il doit les inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Logement gratuit ou subventionné fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux

Position avant 2016

Lorsque le curé ou un membre du clergé **catholique romain** est âgé de moins de 65 ans, le logement gratuit ou subventionné qui lui est fourni est considéré comme un revenu assurable à la Commission.

Cependant, lorsque le curé ou le membre du clergé **catholique romain atteint l'âge de 65 ans** et reçoit ses **prestations de la Sécurité de la vieillesse**, le logement gratuit ou subventionné **est considéré comme une allocation de retraite** et **n'est pas** un revenu assurable à la CNESST.

Position depuis 2016

À l'exception d'un membre du clergé **catholique romain œuvrant pour un diocèse ou une paroisse**, le logement gratuit ou subventionné qui est fourni est considéré comme un revenu assurable à la Commission.

Montant différé versé dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement

Le *montant différé* (ou *traitement différé*) est la partie du revenu d'emploi gagné dans l'année dont le paiement est reporté sur une autre année conformément au terme d'un accord intervenu entre le travailleur et l'employeur. Les employeurs nous posent souvent des questions sur les régimes ou les arrangements suivants : le *congé sabbatique autofinancé* et l'*entente d'échelonnement du traitement*.

L'entente d'échelonnement du traitement

Sauf pour les exceptions prévues à l'article 47.16 de la *Loi sur les impôts* (voir paragraphe ci-dessus), **l'employeur ne peut retarder à l'année du versement la déclaration du montant différé dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement**. Contrairement au *congé sabbatique autofinancé*, ce *montant différé* peut permettre au travailleur de bénéficier d'une retraite anticipée.

Dans le cadre d'une *entente d'échelonnement du traitement*, **l'employeur déclare le salaire du travailleur sur la base du salaire gagné (ou dû) dans l'année** et non des salaires effectivement payés. Ainsi, toute somme (y compris les intérêts accumulés) qu'un employeur doit payer à un travailleur doit être déclarée à la case « A » du Relevé 1 **dans l'année où la somme est due ou gagnée** et être inscrite à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Par exemple, un employeur diffère dans le cadre d'une *entente d'échelonnement du traitement* 20 % du salaire d'un travailleur en 2016 et en 2017 et lui verse, le 1^{er} janvier 2020, le montant dont le paiement a été différé ainsi que les intérêts accumulés. Concernant le *montant différé*, l'employeur doit déclarer à la case « A » du Relevé 1 et à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires* les sommes suivantes :

Année d'application	Salaire assurable
en 2016	100 % du salaire dû ou gagné (même si 80 % a effectivement été versé en 2016) + intérêts accumulés en 2016
en 2017	100 % du salaire dû ou gagné (même si 80 % a effectivement été versé en 2017) + intérêts accumulés en 2017
en 2018	intérêts accumulés en 2018
en 2019	intérêts accumulés en 2019
en 2020	0 \$

Notion de raisonnable

Les avantages qui doivent être inclus à la case « A » du Relevé 1 concernent uniquement un employé, donc un travailleur selon nos lois. Seuls ces avantages sont assurables à la CNESST, l'employeur inscrit ces sommes à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*. Les avantages versés à un actionnaire qui n'est pas un travailleur de l'entreprise ne sont pas inclus dans la case « A » du Relevé 1. L'employeur ne cotise pas à la CNESST sur ces sommes.

Dans le cas d'allocation pour un véhicule moteur, Revenu Québec établit deux catégories d'allocation, celle dite : « raisonnable » qui n'est pas imposable et **n'apparaîtra pas** à la case « A » du Relevé 1, donc la CNESST ne perçoit pas de cotisation sur ces sommes. Par contre, l'allocation dite : « non raisonnable » est un revenu d'emploi et assurable à la CNESST. Dans ce dernier cas, le montant **complet** de cette allocation doit apparaître aux cases « A » et « L » du Relevé 1. L'employeur doit inscrire ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

À titre d'exemple, en 2009, Revenu Québec considère comme **raisonnable** une allocation, si les trois conditions suivantes sont remplies :

- L'évaluation de l'utilisation du véhicule par l'employé a été faite uniquement en fonction du nombre de kilomètres qu'il a **réellement** parcourus dans l'exercice de ses fonctions;
- Le taux au kilomètre est raisonnable (généralement 52 ¢ du kilomètre pour les 5 000 premiers kilomètres et 46 ¢ (en 2009) du kilomètre additionnel);
- Vous n'avez pas à la fois versé cette allocation et remboursé totalement ou partiellement l'employé pour les dépenses reliées à l'utilisation du véhicule. Cependant, si le remboursement s'applique uniquement aux frais d'assurance automobile commerciale supplémentaires, aux droits de péage ou aux frais de traversier et que l'allocation ne couvre pas ces frais, cette allocation sera considérée comme raisonnable pour autant que les deux autres conditions ci-dessus sont remplies.

Une allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur considérée comme non raisonnable par Revenu Québec **doit être incluse en totalité** aux cases « A » et « L » du Relevé 1. La CNESST perçoit donc une cotisation sur le montant inscrit dans la case « A » du Relevé 1. L'employeur doit inscrire ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

(Source : Guide du relevé 1 – Revenu Québec)

Options d'achat de titres

En règle générale, l'obtention d'une option d'achat de titres (action ou unité de fonds commun de placement) d'une société en vertu d'une Convention n'est considérée comme un avantage imposable à inscrire à la case « A » d'un Relevé 1, par cette société, qu'au moment de l'acquisition du titre visé. L'employeur cotise alors à la CNESST sur ce montant puisque les montants inscrits à la case « A » d'un Relevé 1 font partie des revenus de charge ou d'emploi visés par l'article 289 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001).

Depuis le 4 mars 2010, un employé ne peut plus faire le choix de reporter l'imposition de l'avantage au moment de la vente des titres. Il bénéficie donc d'un avantage imposable dans l'année où il achète le titre. La valeur de l'avantage doit être incluse aux cases A et L du Relevé 1 de l'employé pour l'année où l'avantage est reçu.

Cependant, Revenu Québec fait état d'une exception à la règle générale énoncée précédemment.

Lorsqu'une Convention prévoyant la vente ou l'émission d'options d'achat de titres a été conclue entre les employés et une « Société privée sous contrôle canadien » (SPCC), l'avantage ne sera imposable (considéré comme un revenu d'emploi) qu'au moment de

l'aliénation de ces titres (vente d'actions ou d'unités de fonds commun de placement) par l'employé. L'employeur à l'origine de la Convention indiquera le montant de cet avantage aux cases « A » et « L » du Relevé 1 **à ce moment-là**. Donc, l'employeur cotise à la CNESST sur le montant de cet avantage au moment de l'aliénation des titres.

Dans ce cas, il peut s'écouler une grande période de temps entre le moment de l'acquisition du titre et le moment de son aliénation. Il est donc possible que le bénéficiaire de cette option ne soit plus à l'emploi de l'entreprise signataire de la Convention. Selon la *Loi sur les impôts du Québec*, l'expression « employé » comprend également un particulier qui a cessé d'être un employé après avoir obtenu un droit en vertu d'une telle Convention. Il est considéré comme un employé tant qu'il a des transactions à effectuer en vertu de la Convention. Lorsqu'un Relevé 1 est émis à une personne et qu'un montant à la case « A » y est inscrit, nous considérons qu'il y a une relation employeur/travailleur entre celui qui émet le Relevé 1 et la personne qui le reçoit, même si cet individu ne travaille plus pour cette entreprise. Il s'agit pour nous d'un travailleur et le montant inscrit à la case « A » est assurable à la CNESST.

Il en va de même pour un individu qui était un dirigeant avec titre au moment de l'acquisition des titres mais qui ne l'est plus au moment de l'aliénation. Dans cette situation, la Commission considère qu'il ne s'agit pas d'un revenu imposable puisque l'acquisition a été faite au moment où les revenus n'étaient pas cotisables.

Outils

Lorsqu'un employeur demande à ses employés de fournir leurs outils personnels, nous pouvons rencontrer les trois situations suivantes :

- Si la personne a un statut de « travailleur » à la CNESST

Qu'un employeur rembourse au travailleur une somme pour l'achat d'outils personnels ou qu'il lui verse une somme pour l'utilisation de ses outils personnels (exemple, 0,25 \$ de plus de l'heure), ces sommes doivent être incluses aux cases « A » et « L » du Relevé 1. L'employeur les inclut à la ligne 1 de sa Déclaration des salaires. Cependant, pour des raisons d'équité pour les employeurs qui ont des travailleurs dans cette situation par rapport à ceux qui auraient des travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs, l'employeur peut déduire à la ligne 6 les allocations qu'il verse à ses travailleurs en compensation pour l'utilisation de leurs outils personnels.

Mais, il est possible que l'employeur n'inclue pas dans la case « A » du Relevé 1, le montant concernant le travailleur et que ce montant soit déclaré à la ligne 4 de sa *Déclaration des salaires*. Dans une telle situation, il est nécessaire de contacter l'employeur afin de connaître le montant qui correspond au coût de la main-d'œuvre de ce travailleur le cas échéant.

- Si la personne est considérée par Revenu Québec comme un **travailleur autonome ou un travailleur indépendant**, la CNESST peut se retrouver, pour ses fins, devant deux situations :

- Si la personne a, à la CNESST, un statut de **travailleur autonome** :

Dans ce cas, c'est le travailleur autonome qui devra déclarer ses revenus s'il choisit de demander une protection personnelle. Cette protection est toujours

optionnelle.

- Si la personne a, à la CNESST, un statut de **travailleur autonome considéré comme un travailleur** ([article 9 de la LATMP](#) L.R.Q. c., A-3.001) :

Conformément à l'article [310-1° de la LATMP](#)(L.R.Q. c., A-3.001), l'employeur déclare à la ligne 2 de sa Déclaration des salaires la proportion du prix convenu pour les travaux qu'il effectue qui correspond au coût de la main-d'œuvre. Si l'employeur est incapable de distinguer dans le contrat la proportion du prix convenu qui correspond au coût de la main-d'œuvre (c'est-à-dire les salaires bruts) de celle qui correspond au coût du matériel ou de l'équipement que le travailleur autonome considéré comme un travailleur fournit, il peut utiliser le pourcentage correspondant à sa situation. Dans ce cas, il faut se référer au *Guide de la déclaration des salaires*.

Paiements rétroactifs

Revenu Québec appelle paiement rétroactif de salaire (ou de traitement) un montant payé par un employeur à son employé *à la suite d'un jugement, d'une sentence arbitrale ou d'un règlement à l'amiable dans le cadre de procédures judiciaires*. Le mot « jugement » utilisé ci-après inclut l'ordonnance, la sentence arbitrale et le règlement à l'amiable.

À la suite du jugement d'un tribunal compétent

- Le travailleur **n'avait pas perdu son emploi** ou il a **réintégré** son emploi :

Le paiement rétroactif obtenu à la suite d'un jugement pour l'obtention du « salaire perdu » par le travailleur peut inclure, dans certains cas, des intérêts. Ce règlement est considéré par Revenu Québec comme un revenu de charge ou d'emploi et la totalité du montant du jugement est à déclarer à la case « A » du Relevé 1. Dans cette situation, l'employeur devra inclure ce même montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires* de l'année du versement puisqu'il s'agit d'un revenu d'emploi assurable à la CNESST. Lorsque le travailleur qui avait perdu son emploi est réintégré, on considère que le jugement qui a annulé son congédiement rétablit le contrat de travail comme s'il n'y avait pas eu de cessation d'emploi.

- Le travailleur avait perdu son emploi et **n'est pas réintégré** :

La somme versée pour compenser la perte causée par le congédiement, établie dans le jugement, est considérée par Revenu Québec comme une « allocation de retraite » et doit être déclarée à la case « O » du Relevé 1. Cette somme n'est pas assurable à la CNESST parce qu'elle n'est pas considérée comme un revenu de charge ou d'emploi.

Traitement particulier concernant les intérêts

Dans le cas de jugement pour paiement rétroactif de salaires, il peut y avoir deux montants d'intérêt qui doivent être traités différemment. Le premier est celui dont nous avons parlé précédemment et qui est inclus dans le montant calculé dans le jugement. Dans ce cas, l'intérêt fait partie du montant dû par l'employeur à cet employé. Comme nous l'avons vu, ce montant fait partie intégrante du règlement et est considéré comme un revenu de charge ou d'emploi.

Le deuxième montant d'intérêt est celui qui est payé en compensation de l'écoulement du temps entre la date effective du jugement et la date du paiement à la personne. Dans ce cas, Revenu Québec ne considère pas ce montant comme un revenu de charge ou d'emploi mais comme un revenu de placement et demande à l'employeur de le déclarer dans un Relevé 3. La CNESST considère **qu'il ne s'agit pas** d'un revenu de charge ou d'emploi et **ne percevra pas** de cotisation sur ce montant.

Traitements des sommes versées à titre d'indemnités compensatrices

Les sommes versées à titre d'indemnités compensatrices c'est-à-dire des sommes qui le sont en compensation de dommages physiques ou psychologiques ne sont **pas considérées** comme un revenu de charge ou d'emploi puisqu'elles ne constituent pas un remplacement de salaires perdus. Par exemple, une indemnité pour dommages psychologiques peut être versée à une personne ayant fait l'objet de harcèlement au travail. Ce montant **n'apparaîtra pas** à la Case « A » du Relevé 1. **Il ne fait donc pas partie de la base de salaire assurable à la CNESST.**

Traitement des ajustements salariaux

Les ajustements salariaux versés par les employeurs, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, à des retraités ou à des ex-travailleurs, constituent du salaire assurable, puisqu'ils découlent du contrat de travail. Ces ajustements sont inscrits à la case « A » du Relevé 1.

Pourboires et frais de service des travailleurs de la restauration, des bars/brasseries et de l'hôtellerie

Depuis le 1^{er} janvier 2000, les **pourboires** visés par la *Loi sur les impôts*, incluant les **frais de service**, font partie des salaires bruts devant être déclarés à la CNESST par les employeurs, qu'ils aient été reçus ou attribués aux travailleurs des secteurs de la restauration, des bars/brasseries et de l'hôtellerie.

Le montant apparaissant à la case « A » du Relevé 1 inclut notamment les pourboires que le travailleur a reçus et ceux qui lui ont été attribués, c'est-à-dire les montants apparaissant aux cases « S » et « T » de l'ensemble de ses Relevés 1.

L'employeur doit donc inclure à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires* les pourboires inscrits à la case « A » du Relevé 1.

Primes versées à des régimes d'assurance non collective

Les primes versées par l'employeur à **un régime d'assurance non collective** alors qu'elles sont dues par l'employé **constituent un avantage imposable**. Tout régime d'assurance **non collective** est visé ici, que ce soit un régime d'assurance maladie, d'assurance accident, d'assurance invalidité, d'assurance vie ou d'assurance salaire. Ces primes sont inscrites aux cases « A » et « L » du Relevé 1. La CNESST perçoit une cotisation sur ces revenus. L'employeur doit inscrire ces revenus à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes

Revenu Québec distingue deux situations afin de déterminer si la vente de marchandise à prix réduit par un employeur à ses employés est considérée ou non comme un avantage imposable.

Ce n'est généralement **pas considéré** comme un avantage imposable si ce rabais est raisonnable (selon l'interprétation du MRQ) dans les circonstances. Ou s'il s'agit d'une commission reçue par un vendeur sur la marchandise qu'il achète pour son usage personnel. Il en est de même, en règle générale, lorsqu'un vendeur d'assurance-vie achète une assurance.

Toutefois, l'employé **bénéficie** d'un avantage imposable et l'employeur doit inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires* le montant inscrit à la case « A » des Relevés 1, s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Il achète à son employeur de la marchandise qui n'est pas désuète ou défraîchie à un prix inférieur au prix coûtant;
- L'employeur a fait un arrangement spécial avec l'employé ou un groupe choisi d'employés pour acheter de la marchandise au rabais.

En règle générale, un employé qui profite d'un rabais à l'achat de marchandise auprès d'une personne autre que son employeur n'est pas considéré comme ayant bénéficié d'un avantage imposable, à moins que ce rabais ne lui ait été consenti en vertu d'un arrangement que l'employeur a conclu avec le vendeur.

Par exemple, un rabais constitue un avantage imposable et assurable à la CNESST s'il est accordé à l'employé du fait que son employeur et le vendeur se sont mutuellement engagés à permettre aux employés de l'un de bénéficier des rabais offerts par l'autre.

Régime d'assurance collective (autre qu'un régime d'assurance interentreprises)

Les cotisations versées à un régime d'assurance collective au bénéfice d'un employé **actuel, ancien ou futur**, relativement à la protection dont il a bénéficié pour l'année, constituent un avantage imposable pour cet employé. Cet avantage est inscrit aux cases « A » et « L » du Relevé 1. **La CNESST perçoit donc une cotisation sur cet avantage.** L'employeur doit inscrire ce montant à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Selon Revenu Québec, sont visées par l'expression *régime d'assurance collective*, les assurances suivantes :

- Un régime privé d'assurance maladie;
- Une police d'assurance vie collective (temporaire ou non);
- Tout autre régime d'assurance collective, autre qu'un régime d'assurance collective contre la perte totale ou partielle d'un revenu de charge ou d'emploi.

Cependant, l'avantage relatif aux cotisations que l'employeur verse à un régime d'assurance collective **contre la perte totale ou partielle d'un revenu** provenant d'une charge ou d'un emploi **n'est pas imposable** et n'apparaîtra pas à la case « A » du Relevé 1. **La CNESST n'a pas à percevoir une cotisation sur cet avantage.**

Cas particulier : Primes d'assurance collective versées par l'employeur pour un retraité
Pour Revenu Québec, la notion de « ancien employé » inclut celui qui est à la retraite. Revenu Québec applique donc la règle générale de déclaration de ces primes. L'employeur de ce retraité inscrit donc à la case « A » du Relevé 1 et à la case « J » ou « L » selon le cas, la valeur de cet avantage.

Avant le 1^{er} janvier 2008, la Commission ne considérait pas cet avantage comme un revenu de charge ou d'emploi, même s'il était inclus à la case « A » du Relevé 1 et l'employeur n'avait pas à l'inclure dans la base de salaires servant à la cotisation.

Du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2011, la Commission **considérait cet avantage comme un « salaire brut » auquel s'appliquait une cotisation**. En effet, la Commission considérait que c'était en vertu d'un contrat de travail que l'employeur payait cette prime. Pour cet aspect, le contrat de travail était toujours en vigueur peu importe le statut de la personne qui bénéficiait des avantages du contrat. L'employeur devait cotiser à la CNESST sur cet avantage même s'il s'agissait d'un retraité. L'employeur devait inscrire le montant de prime versée pour le retraité à la **ligne 1- Travailleurs et autres personnes visées** de sa *Déclaration des salaires*.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, afin de se conformer à une décision de la CLP, malgré que ledit avantage soit toujours inclus à la case « A » du relevé 1 de l'employeur, ce dernier doit inscrire le montant de l'avantage à la **ligne 6 - Autres montants à exclure** de sa *Déclaration salariale* lorsqu'il a été inclus à la **ligne 1- Travailleurs et autres personnes visées**.

Régimes de prestations aux employés et Fiducies pour employés

Les Régimes de prestations aux employés (RPE) et les Fiducies pour employés que l'on peut regrouper sous l'appellation de Régimes d'intéressement ont cependant des particularités qui ont un impact sur les sommes servant de base à la cotisation à la CNESST.

Les RPE et les Fiducies pour employés comportent la particularité que lorsque le dépositaire ou le fiduciaire verse les sommes accumulées à l'employé, il doit inscrire ce montant à la case « A » du Relevé 1. Dans la majorité des cas, le dépositaire ou le fiduciaire **n'est pas** l'employeur, donc cette transaction ne nous concerne pas.

Cas où l'employeur est aussi le fiduciaire

Pour bien illustrer la situation, nous allons décrire les étapes de déclaration des revenus à Revenu Québec.

1. L'employeur verse au fonds du fiduciaire la cotisation prévue par le régime. À ce moment, l'employeur inscrit ce montant à la **case « Q »** du Relevé 1.
2. Le fiduciaire (qui est l'employeur) verse une prestation à un bénéficiaire du régime. Le fiduciaire inscrit ce montant à la **case « A »** du Relevé 1 et ajoute sur ce relevé, la mention « Case A : Fiducie pour employés ». Cette mention indique que l'employeur agit à titre de fiduciaire.

Déclaration des salaires à la CNESST :

1. L'employeur inscrit à la **Ligne 4**, le montant inscrit à la case « Q ».
2. Le fiduciaire (qui est l'employeur) inscrit à la **Ligne 1 et à la Ligne 6** le montant inscrit à la case « A ». La raison de cette exclusion vient du fait que l'employeur a déjà cotisé en vertu du point précédent.

Régimes d'intéressement

D'entrée de jeu, précisons qu'un **régime d'intéressement ou RIE** est l'équivalent d'un « régime de participation des employés aux bénéfices » ou RPEB. Cette dernière expression est utilisée dans le cadre de l'impôt fédéral et elle désigne la même réalité. Il ne faut surtout pas confondre le RPEB avec le RPDB ou « **régime de participation différée aux bénéfices** », ce dernier régime n'étant pas de même nature et ne découlant pas des mêmes articles de lois fiscales. Les versements effectués dans un RPDB par un employeur constitueront des revenus de retraite pour ses employés et non des revenus d'emploi. En fait, ils ne sont pas imposables au moment où l'employeur les verse au fiduciaire (ou au dépositaire) responsable du RPDB, ni lorsque le fiduciaire (ou le dépositaire) les verse à l'employé comme revenu de retraite. **En résumé, les sommes visées par un RPDB ne sont pas assurables à la CNESST.**

Revenons au régime d'intéressement (RIE). Il s'agit d'un contrat en vertu duquel le responsable du régime, « l'employeur », remet une partie des bénéfices de l'entreprise à un « fiduciaire » ou à un « dépositaire » qui investira et assumera la gestion des sommes ainsi versées, ou « cotisations », au nom des participants, c'est-à-dire des « employés ». Les cotisations ainsi versées au nom des employés et les revenus qu'elles génèrent sont imposables « dans les mains du bénéficiaire » (c'est-à-dire l'employé ou ses héritiers).

Les étapes de déclaration des sommes visées par un régime d'intéressement (RIE) sont les suivantes :

- a. **L'employeur** déclare chaque année à la case « Q » - *Salaires différés* du Relevé 1 de son employé, et uniquement à cette case, les cotisations qu'il a versées au fiduciaire ou au dépositaire, dans le cadre du RIE. À ce moment, il effectue les retenues au Régime de rentes du Québec (RRQ), au Fonds des services de santé (FSS), au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ainsi que le paiement de la taxe compensatoire, mais il ne retient pas d'impôt. Notons que c'est pour permettre le prélèvement de l'impôt à un autre moment que les cotisations versées par l'employeur à un RIE sont déclarées à la case « Q » du Relevé 1.
- b. **Chaque année où le fiduciaire ou le dépositaire** verse ou attribue au bénéficiaire (l'employé ou ses héritiers) un montant prévu dans le cadre du RIE, il produit un Relevé 25 au nom de ce bénéficiaire et effectue, s'il y a lieu, les retenues d'impôt. En fait, le fiduciaire ou le dépositaire déclare à la case « D », le montant versé ou attribué au bénéficiaire, incluant les intérêts courus, et, à la case « I », l'impôt retenu. Veuillez noter que, depuis 1994, le fiduciaire ou le **dépositaire n'a plus à déclarer** à la case « A » du Relevé 1 le montant versé ou attribué au bénéficiaire au cours de l'année. De toute façon, peu importe le type de relevé utilisé à cette étape, tout se passe entre le fiduciaire (ou le dépositaire) et le bénéficiaire, sans intervention de l'employeur.

Avant janvier 2006, l'employeur **n'avait pas à cotiser** à la CNESST sur les sommes inscrites à la case « Q » **Salaires différés** du Relevé 1. En effet, **seules** les sommes inscrites à la case « A » des Relevés 1 devaient être inscrites à la **ligne 1** de la *Déclaration des salaires*.

À compter du 1^{er} janvier 2006, certains revenus tirés d'un RIE sont assurables à la CNESST :

- lorsque l'employeur verse ses cotisations dans le RIE dont un fiduciaire ou un dépositaire est responsable, il inscrit la valeur de cet avantage à la case « Q » - *Salaires différés* du Relevé 1. La valeur de cet avantage **est désormais** un revenu assurable à la CNESST.
- lorsque le fiduciaire ou le dépositaire verse ou attribue un montant au travailleur (ou à ses héritiers) en provenance du RIE (Relevé 25), la valeur de cet avantage **n'est pas assurable à la CNESST**.

En résumé, à compter du 1^{er} janvier 2006, les versements faits par l'employeur au fiduciaire ou au dépositaire dans le cadre d'un régime d'intéressement (RIE), lesquels sont déclarés à la case « Q » du Relevé 1 sont assurables à la CNESST, que ce régime soit appelé *régime de prestations aux employés* (RPE), ou *fiducie pour employés* (pour ces cas voir le point traitant des particularités- [\[ce lien\]](#)).

Somme versée dans le cadre d'un régime de congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)

Un régime (ou arrangement) concernant un *congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)* permet au travailleur, en accord avec son employeur, de différer une partie du traitement ou du salaire qu'il a gagné au cours d'une période d'échelonnement prédéterminée (maximum six ans) de manière à le récupérer lors d'un congé qui, autrement, aurait été « sans solde ».

Un *congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)* doit être pris pendant la période où le travailleur est à l'emploi d'une entreprise ou d'un organisme, c'est-à-dire que celui-ci doit, entre autres conditions, réintégrer son emploi habituel à la fin de son congé pour une période au moins égale à la durée de ce congé. Ainsi, le travailleur ne peut prendre ce type de congé pour bénéficier d'une retraite anticipée.

Dans le cas d'un *congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)*, la *Loi sur les impôts* prévoit, depuis 1994, que **l'employeur déclare le salaire du travailleur visé sur la base du montant effectivement payé au cours de l'année** et non sur la base de celui qui lui est dû (ou de ce qu'il a gagné). Par exemple, un employeur diffère 20 % du salaire d'un travailleur de 2016 jusqu'à 2019 inclusivement et le travailleur est en congé sabbatique pendant toute l'année 2020. L'employeur doit déclarer, à la case « A » du Relevé 1 des années 2016 à 2020 ainsi qu'à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*, les sommes suivantes :

Exemple :

Année d'application	Salaire assurable
en 2016	Salaire versé = 80 % du salaire dû au travailleur en 2016
en 2017	Salaire versé = 80 % du salaire dû au travailleur en 2017
en 2018	Salaire versé = 80 % du salaire dû au travailleur en 2018
en 2019	Salaire versé = 80 % du salaire dû au travailleur en 2019
en 2020	Traitement différé versé en 2020 + intérêts accumulés (s'il y a lieu)

Veillez noter que le *congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)* fait partie des régimes ou des arrangements exclus d'une **l'entente d'échelonnement du traitement**, dont la liste apparaît à l'article 47.16 de la *Loi sur les impôts*. **Les régimes ou les arrangements ainsi exclus sont les suivants :**

- un régime de pension agréé ou un régime de pension agréé collectif;
- un régime d'assurance invalidité ou d'assurance revenu en vertu d'une police d'assurance souscrite auprès d'une société d'assurance ou d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents;
- un régime de participation différée aux bénéfices;
- un régime d'intéressement;
- une fiducie pour employés ou une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés;
- une fiducie visée au paragraphe « m » de l'article 998 de la *Loi sur les impôts*;
- un régime de prestations supplémentaires de chômage;
- un régime ou un arrangement dont le seul but est de fournir un enseignement ou une formation aux employés d'un employeur en vue d'améliorer leur travail ou leur compétence et leur habileté reliées à leur travail;
- un régime ou un arrangement établi dans le but d'échelonner le traitement ou le salaire d'un athlète professionnel pour les services qu'il rend en cette qualité au sein d'une équipe qui participe à une ligue ayant un calendrier régulier de parties;
- un régime ou un arrangement en vertu duquel un particulier a le droit de recevoir une gratification ou un paiement semblable à l'égard de services qu'il a rendus au cours d'une année d'imposition et qui doit être payé dans les trois ans qui suivent la fin de cette année;
- un régime ou arrangement prescrit, tel le congé sabbatique à traitement différé (autofinancé).

Sommes payées ou versées dans un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

La valeur de l'avantage provenant de cotisations versées par un employeur au bénéfice de ses travailleurs ne doit pas figurer sur le Relevé 1 émis aux travailleurs, même lorsque les sommes ainsi versées sont détenues par une fiducie.

L'employeur n'a pas à cotiser à la CNESST pour les cotisations qu'il verse dans un RPDB au bénéfice de ses employés. De même, les prestations versées à un travailleur dans le cadre d'un RPDB ne sont pas considérées comme un revenu de charge ou d'emploi sur lequel l'employeur cotise à la CNESST. D'ailleurs, ces prestations sont déclarées à la case « B » du Relevé 2.

Sommes versées après le décès d'un employé

Toutes les sommes dues que l'employé décédé aurait normalement reçues pendant l'année doivent être incluses dans la case « A » du Relevé 1, elles sont assurables à la CNESST. Elles doivent être inscrites à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*. Par exemple, le montant équivalent aux jours de vacances accumulés au moment du décès.

Toutefois, si les sommes versées après le décès n'étaient pas prévisibles au moment du décès, elles ne constituent pas un revenu d'emploi et n'ont pas à être inscrites dans la case « A » du Relevé 1, elles ne sont pas assurables à la CNESST. Par exemple, une somme qui découlerait de l'adoption d'une convention collective **après le décès** du travailleur.

Ne pas confondre ce qui précède avec « Prestation au décès »

Le montant brut d'une prestation au décès versé à un bénéficiaire en reconnaissance des services rendus par un employé décédé est imposable et doit être inclus à la case « A » du Relevé 1; ainsi la prestation est assurable à la CNESST. Par exemple, cette prestation peut comprendre le remboursement d'une somme pour des **congés de maladie accumulés au moment du décès**.

Sommes versées en raison d'une clause de confidentialité ou de non-concurrence applicable lors du départ d'un travailleur

Lors du départ volontaire d'un employé (avec émission d'un avis de cessation d'emploi), il arrive qu'il signe, avec son ancien employeur, un contrat comportant une clause de confidentialité ou de non-concurrence en contrepartie de laquelle il reçoit des versements (mensuels ou autres) pendant une période de temps convenue entre les parties. L'employeur émet généralement un Relevé 1 correspondant aux versements qu'il a effectués au cours de l'année et prélève les retenues à la source. Revenu Québec considère habituellement le montant ainsi reçu par une personne comme une rémunération provenant d'une charge ou d'un emploi. Les versements faits à ce titre sont alors considérés comme du salaire assurable et, par conséquent, la CNESST percevra des cotisations sur ces sommes.

En cas de désaccord, l'employeur peut toutefois demander une opinion juridique auprès de Revenu Québec. Si celui-ci conclut que ces montants n'auraient pas dû être considérés comme un revenu d'emploi, la CNESST pourrait, en respectant les délais prévus à sa loi et à sa réglementation, réviser sa position en fonction de l'opinion émise par Revenu Québec.

Sommes versées en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)

Par Régime de prestations supplémentaires de chômage, on entend arrangement selon lequel un employeur verse des cotisations à une fiducie régie par un régime, pour financer les prestations accordées à un employé ou ex-employé lors d'un licenciement temporaire ou d'une durée indéterminée.

La cotisation qu'un employeur a versée au profit d'un employé, en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage, ne constitue pas un avantage imposable pour cet employé. Elle ne doit donc pas figurer sur son relevé 1.

Le fiduciaire du régime de prestations supplémentaires de chômage inclura à la case O les paiements faits à un bénéficiaire en vertu de ce régime.

Par contre, la cotisation qu'un employeur a directement versée au profit d'un employé, sans l'intermédiaire d'une fiducie (dans un fonds de fonctionnement par exemple), est considérée comme un revenu assurable et doit figurer à la Case A du Relevé 1.

Par ailleurs, lorsqu'un employeur verse directement un montant à certains de ses travailleurs pour combler l'écart entre les prestations supplémentaires de chômage accordées et leur salaire habituel, ce montant est un revenu assurable et doit figurer à la case A du relevé 1.

Transport entre un lieu convenu et le lieu de travail

L'employeur **n'aura pas à cotiser à la CNESST** sur les avantages ou les indemnités suivants :

- Le transport que l'employeur fournit gratuitement à un employé entre un lieu convenu et son lieu de travail lorsque la route est interdite aux véhicules publics ou privés pour des raisons de sécurité ou pour d'autres raisons, ou qu'elle est impraticable.

Les indemnités versées en vertu d'une convention collective conclue dans le cadre de l'application de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. On retrouve ces conventions sur le site internet de la CCQ (section 23 ou 24).

- Le remboursement, total ou partiel, sur présentation de pièces justificatives, pour un titre de transport admissible de type abonnement en vue d'utilisation entre le lieu de résidence et le lieu de travail. (réf. : Guide des avantages imposables (IN-253, section 6.6).

Lorsque l'employeur est tenu de les inclure dans les cases « A » et « L » du Relevé 1, il doit les inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Transport fourni à un employé travaillant sur un chantier particulier ou dans un endroit éloigné

La valeur des avantages correspondant au logement et à la pension fera partie de la base de cotisation uniquement lorsque, selon la *Loi sur les impôts*, cet avantage ne rencontre pas les conditions générales d'exemptions d'impôt pour ce point.

Lorsque l'employeur est tenu de les inclure dans la case « A » du Relevé 1, il doit les inscrire à la **ligne 1** de sa *Déclaration des salaires*.

Société privée sous contrôle canadien (SPCC)

Définition

Pour être admissible à titre de SPCC, une société ne doit pas être contrôlée, directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit, par des sociétés publiques, par des non-résidents ou par une combinaison de sociétés publiques et de non-résidents. ([Article 21.19 de la Loi sur l'impôt](#)).

Une SPCC doit donc être une société canadienne et une société privée. Une société résidant au Canada dont une catégorie d'actions est admise à une bourse de valeurs visée par règlement n'est pas considérée comme une société privée.

Annexe références légales :

Article 2 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

...

«travailleur»: une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion:

1° du domestique;

2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier;

3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

4° du dirigeant d'une personne morale quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;

5° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire;

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72.

Article 9 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

9. Le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne est considéré un travailleur à l'emploi de celle-ci, sauf:

1° s'il exerce ces activités:

a) simultanément pour plusieurs personnes;

b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;

c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou

2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

1985, c. 6, a. 9.

Article 10 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

10. Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'une commission scolaire, de cette dernière, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement.

1985, c. 6, a. 10; 1992, c. 68, a. 157; 2001, c. 44, a. 24.

Article 11 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

11. Est considéré un travailleur à l'emploi du gouvernement:

1° la personne, autre qu'un enfant visé dans le paragraphe 3°, qui exécute des travaux compensatoires en vertu du Code de procédure pénale (chapitre C-25.1);

2° la personne qui exécute des heures de service communautaire dans le cadre d'une ordonnance de probation ou d'une ordonnance de sursis;

3° l'enfant qui exécute un travail, rend service à la collectivité ou agit comme apprenti, qu'il soit rémunéré ou non, dans le cadre de mesures volontaires prises en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (chapitre P-34.1) ou de mesures de rechange prises en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants (Lois révisées du Canada (1985), chapitre Y-1) ou en exécution d'une décision rendue par la Cour du Québec en vertu de l'une de ces lois ou du Code de procédure pénale;

4° une personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme établi en application du titre I de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) ou dans le cadre du Programme alternative jeunesse ou d'un programme spécifique établi en application des chapitres III et IV du titre II de cette loi, sauf si ce travail est exécuté dans le cadre d'une mesure ou d'un programme de subvention salariale sous la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1985, c. 6, a. 11; 1988, c. 21, a. 66; 1987, c. 19, a. 13; 1988, c. 51, a. 93; 1990, c. 4, a. 34; 1991, c. 43, a. 22; 1998, c. 28, a. 12; 1998, c. 36, a. 162; 2001, c. 44, a. 25; 2005, c. 15, a. 137.

Article 12 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

12. Toute personne qui, lors d'un événement visé à la Loi sur la sécurité civile (chapitre S-2.3), assiste bénévolement les effectifs déployés en application de mesures d'intervention ou de rétablissement alors que son aide a été acceptée expressément par l'autorité responsable de ces mesures est considérée un travailleur à l'emploi de cette autorité sous réserve du deuxième alinéa.

Travailleur à l'emploi d'une autorité locale.

Toute personne qui, lors d'un état d'urgence local ou national, assiste les effectifs déployés alors que son aide a été acceptée expressément ou requise en vertu de l'article 47 ou 93 de la Loi sur la sécurité civile, est considérée un travailleur à l'emploi de l'autorité locale ou du gouvernement qui a déclaré ou pour lequel a été déclaré un état d'urgence.

Travailleur à l'emploi du gouvernement.

Toute personne qui participe à une activité de formation, organisée en vertu du paragraphe 7° de l'article 67 de la même loi, est considérée un travailleur à l'emploi du gouvernement.

Droit au retour au travail.

Le droit au retour au travail ne s'applique toutefois pas à une personne visée au présent article.

1985, c. 6, a. 12; 1988, c. 46, a. 26; 2001, c. 76, a. 136.

Article 12.1 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)

12.1. Est considérée un travailleur à l'emploi d'un Fonds de soutien à la réinsertion sociale constitué dans un établissement de détention en vertu de l'article 74 de la Loi sur le système correctionnel du Québec (chapitre S-40.1), la personne incarcérée qui exécute un travail rémunéré dans le cadre d'un programme d'activités.

Dispositions applicables.

Les articles 91 à 93 de cette loi s'appliquent aux indemnités dues à une personne incarcérée.

1987, c. 19, a. 14; 1991, c. 43, a. 22; 2002, c. 24, a. 205.

Article 13 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

13. Est considérée un travailleur, la personne qui effectue bénévolement un travail aux fins d'un établissement si son travail est fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services et si cette dernière transmet à la Commission une déclaration sur:

1° la nature des activités exercées dans l'établissement;

2° la nature du travail effectué bénévolement;

3° le nombre de personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de l'établissement ou qui sont susceptibles de le faire dans l'année civile en cours;

4° la durée moyenne du travail effectué bénévolement; et

5° la période, pendant l'année civile en cours, pour laquelle la protection accordée par la présente loi est demandée.

Application de la loi.

La présente loi, à l'exception du droit au retour au travail, s'applique aux personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de cet établissement pour la période indiquée dans cette déclaration.

1985, c. 6, a. 13.

Article 14 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

14. La personne qui transmet à la Commission la déclaration prévue par l'article 13 doit, sur demande de la Commission, tenir à jour une liste des travailleurs bénévoles visés par cette déclaration et les informer, au moyen d'un avis affiché dans un endroit facilement accessible de son établissement, qu'ils bénéficient, pour la période qu'elle indique, de la protection accordée par la présente loi, à l'exception du droit au retour au travail.

1985, c. 6, a. 14.

Article 18 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

18. Le travailleur autonome, le domestique, la ressource de type familial, la ressource intermédiaire, l'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale peut s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la présente loi.

Exception.

Toutefois, un travailleur qui siège comme membre du conseil d'administration de la personne morale qui l'emploie n'a pas à s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection de la présente loi lorsqu'il remplit ses fonctions au sein de ce conseil d'administration.

1985, c. 6, a. 18; 1999, c. 40, a. 4; 2006, c. 53, a. 5; 2009, c. 24, a. 73.

Article 59 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

59. L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité.

Époque du paiement.

L'employeur verse ce salaire au travailleur à l'époque où il le lui aurait normalement versé.

1985, c. 6, a. 59.

Article 66 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

66. Pour l'année 1985, le maximum annuel assurable est de 33 000 \$.

Maximum assurable.

Pour l'année 1986 et chaque année subséquente, le maximum annuel assurable est obtenu en multipliant le maximum pour l'année 1985 par le rapport entre la somme des rémunérations hebdomadaires moyennes des travailleurs de l'ensemble des activités économiques du Québec établies par Statistique Canada pour chacun des 12 mois précédant le 1er juillet de l'année qui précède celle pour laquelle le maximum annuel assurable est calculé et cette même somme pour chacun des 12 mois précédant le 1er juillet 1984.

Durée.

Le maximum annuel assurable est établi au plus haut 500 \$ et est applicable pour une année à compter du 1er janvier de chaque année.

Données de Statistique Canada.

Pour l'application du présent article, la Commission utilise les données fournies par Statistique Canada au 1er octobre de l'année qui précède celle pour laquelle le maximum annuel assurable est calculé.

Données incomplètes.

Si les données fournies par Statistique Canada ne sont pas complètes le 1er octobre d'une année, la Commission peut utiliser celles qui sont alors disponibles pour établir le maximum annuel assurable.

Utilisation d'une nouvelle méthode.

Si Statistique Canada applique une nouvelle méthode pour déterminer la rémunération hebdomadaire moyenne pour un mois donné, en modifiant la période ou le champ d'observation visé, et que la somme des rémunérations hebdomadaires moyennes pour une année au cours de laquelle Statistique Canada a appliqué une nouvelle méthode est supérieure ou inférieure de plus de 1% à la somme des rémunérations hebdomadaires moyennes établies selon les données de l'ancienne méthode, les rémunérations hebdomadaires moyennes à utiliser pour établir la moyenne annuelle pour chacune des années affectées par le changement de méthode sont ajustées par la Commission de façon à tenir compte des données selon la méthode appliquée par Statistique Canada le 19 août 1985.

1985, c. 6, a. 66.

Article 67 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

67. Le revenu brut d'un travailleur est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail et, lorsque le travailleur est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur la base de l'ensemble des pourboires que le travailleur aurait déclarés à son employeur en vertu de cet article 1019.4 ou que son employeur lui aurait attribués en vertu de cet article 42.11, sauf si le travailleur démontre à la Commission qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi pour l'employeur au service duquel il se trouvait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Revenu brut plus élevé.

Pour établir un revenu brut plus élevé, le travailleur peut inclure les bonis, les primes, les pourboires, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, les vacances si leur valeur en espèces n'est pas incluse dans le salaire, les rémunérations participatoires, la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile ou d'un logement fourni par l'employeur lorsqu'il en a perdu la jouissance en raison de sa lésion professionnelle et les prestations en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011) ou de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23).

1985, c. 6, a. 67; 1997, c. 85, a. 4; 2001, c. 9, a. 125.

Article 289 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

289. Pour l'application du présent chapitre, le salaire brut d'un travailleur est pris en considération jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable établi en vertu de l'article 66.

Salaire brut.

On entend par «salaire brut» toute forme de rémunération provenant de l'employeur et qui fait partie du salaire de base, au sens de l'article 1159.1 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), à l'exclusion de ce salaire de base se rapportant à la partie d'une absence pour maladie qui excède 105 jours consécutifs.

1985, c. 6, a. 289; 1993, c. 5, a. 5; 1999, c. 83, a. 1; 2005, c. 38, a. 1.

Article 310, alinéa 1^o de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

310. La Commission peut établir le montant de la cotisation:

1^o de l'employeur d'un travailleur autonome visé dans l'article 9, d'après la proportion du prix convenu pour les travaux qu'il effectue qui correspond au coût de la main-d'œuvre;

...

1985, c. 6, a. 310; 1987, c. 19, a. 19; 2000, c. 20, a. 165; 2001, c. 76, a. 142.

Article 310, alinéa 2^o de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

310. La Commission peut établir le montant de la cotisation:

...

2^o de l'employeur d'un travailleur bénévole ou du gouvernement en tant qu'employeur d'une personne visée dans les articles 11 ou 12, d'après le salaire minimum en vigueur au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le travail a été effectué ou l'activité réalisée;

1985, c. 6, a. 310; 1987, c. 19, a. 19; 2000, c. 20, a. 165; 2001, c. 76, a. 142.

Article 310, 4^o alinéa de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)

310. La Commission peut établir le montant de la cotisation:

...

4^o de l'employeur d'une personne incarcérée visée dans l'article 12.1, d'après le salaire minimum en vigueur au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le travail a été effectué.

1985, c. 6, a. 310; 1987, c. 19, a. 19; 2000, c. 20, a. 165; 2001, c. 76, a. 142.

Article 313 de la LATMP (L.R.Q.,c., A-3.001)

313. La Commission peut augmenter la cotisation des employeurs d'un montant fixe qu'elle détermine annuellement pour la gestion des dossiers qu'elle tient pour ceux-ci et dont les frais ne sont pas financés au moyen des taux fixés en vertu des articles 304 et 304.1.

1985, c. 6, a. 313; 1989, c. 74, a. 8; 1996, c. 70, a. 25.

Article 1 de la LSST (L.R.Q.,c., S-2. 1)

...

«établissement»: l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation;

1979, c. 63, a. 1; 1985, c. 6, a. 477, a. 521; 1986, c. 89, a. 50; 1988, c. 61, a. 1; 1992, c. 21, a. 300; 1992, c. 68, a. 157; 1994, c. 23, a. 23; 1997, c. 27, a. 34; 1998, c. 39, a. 188; 1999, c. 40, a. 261; 2002, c. 38, a. 10; 2001, c. 26, a. 168; 2002, c. 76, a. 1; 2005, c. 32, a. 308.

Article 21.19 de la Loi sur les impôts (L.R.Q. c., I-3)

Une société privée sous contrôle canadien désigne une société privée qui est une société canadienne autre que l'une des sociétés suivantes:

a) une société qui est contrôlée, directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit, par une ou plusieurs personnes qui ne résident pas au Canada, par une ou plusieurs sociétés publiques, sauf une société prescrite, par une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe c ou par une combinaison de ces personnes et sociétés;

b) une société qui serait contrôlée par une personne donnée, si chaque action du capital-actions d'une société qui appartient à une personne qui ne réside pas au Canada, à une société publique, sauf une société prescrite, ou à une société visée au paragraphe c appartenait à cette personne donnée;

c) une société dont une catégorie d'actions du capital-actions est inscrite à la cote d'une bourse de valeurs désignée;

d) pour l'application de l'article 6.1.1 et du paragraphe 1 de l'article 771 à l'égard d'une année d'imposition donnée, une société qui a fait un choix valide en vertu du paragraphe 11 de l'article 89 de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1 (5^e suppl.))* afin de ne pas être considérée, à certaines fins, comme une société privée sous contrôle canadien au cours d'une année d'imposition, qui est l'année d'imposition donnée ou une année d'imposition antérieure, ou par la suite, et qui n'a pas révoqué ce choix conformément au paragraphe 12 de cet article 89 à compter de la fin d'une année d'imposition antérieure à l'année d'imposition donnée.

Le chapitre V.2 s'applique relativement à un choix fait en vertu du paragraphe 11 de l'article 89 de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et, le cas échéant, à la révocation de ce choix faite en vertu du paragraphe 12 de cet article 89.

Article 1159.1 de la Loi sur les impôts (L.R.Q. c., I-3)

...

«salaire» signifie le salaire de base, sauf un salaire que verse une institution financière à une personne qui est, au sens d'une entente en matière de sécurité sociale qui prévoit la réciprocité de couverture des régimes d'assurance maladie, conclue entre le gouvernement du Québec et celui d'un pays étranger, un salarié détaché, pour la période où cette personne est un tel salarié détaché, lorsqu'en vertu de l'entente, la personne n'est soumise qu'à la législation du pays étranger visée par la réciprocité;

«salaire de base»;

«salaire de base» désigne l'ensemble des montants dont chacun est un montant versé par une personne, à l'égard d'un particulier, à un fiduciaire ou à un dépositaire, selon le cas, en vertu d'un régime d'intéressement, d'une fiducie pour employés ou d'un régime de prestations aux employés, au sens que donne à ces expressions l'article 1, et des montants suivants:

a) tout montant versé, alloué, conféré ou payé par la personne qui est inclus en vertu des chapitres I et II du titre II du livre III de la partie I, à l'exception de l'article 58.0.1, dans le calcul du revenu du particulier provenant d'une charge ou d'un emploi ou qui serait inclus dans le calcul de ce revenu si le particulier était assujetti à l'impôt en vertu de la partie I;

b) tout montant que la personne est réputée verser au particulier en vertu de l'article 1019.7;

«salaire versé»;

«salaire versé» signifie le salaire versé par une institution financière à son employé qui se présente au travail à son établissement au Québec, qu'elle est réputée lui verser ou qu'elle verse à son égard, ou à son employé à qui ce salaire, si l'employé n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'institution financière, est versé, réputé versé ou versé à son égard d'un tel établissement au Québec;

1993, c. 19, a. 148; 1995, c. 63, a. 253; 1997, c. 3, a. 67; 1997, c. 14, a. 290; 1998, c. 16, a. 247; 1999, c. 89, a. 53; 2000, c. 5, a. 292; 2002, c. 40, a. 322; 2005, c. 38, a. 329; 2007, c. 12, a. 304.