



Numéro : **300**

Excédents, méthodes de calcul - Ligne 7 de la
Déclaration des salaires

Octobre 2019

Objectif de cette note d'orientation	4
Références légales.....	4
Contexte.....	5
Historique du calcul hebdomadaire des excédents.....	5
Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs	5
Orientations relatives au calcul des excédents sur une base annuelle	6
Employeur classé dans plus d'une unité dont les travailleurs ne travaillent que dans une unité pendant une année donnée.....	6
Employeur classé dans plus d'une unité dont certains travailleurs exercent leurs fonctions dans plus d'une unité pendant la même période	8
Orientations relatives au calcul des excédents sur une base hebdomadaire.....	9
Conditions d'admissibilité au calcul des excédents sur une base hebdomadaire.....	9
Les « participations volontaires » ou « dépôts volontaires ».....	10
Le salaire des administrateurs ou des dirigeants (à partir de 2007)	11
Le salaire des travailleurs auxiliaires	11
Le travailleur autonome considéré comme un travailleur.....	14
Répartition des salaires dans les unités de classification de l'employeur	14
Méthode de calcul dans diverses situations.....	15
Employeur ayant deux unités de classification dont aucun employé ne travaille dans les deux unités à la fois	15
Employeur ayant deux unités de classification dont un employé travaille dans les deux unités à la fois.....	16
Employeur dont les activités sont classées dans au moins deux unités admissibles au calcul hebdomadaire des excédents et une autre unité annuelle	18
Employeur dont certains travailleurs travaillent dans plus d'une unité hebdomadaire et annuelle et dont le salaire annuel dépasse le MAA	19
Calcul des excédents selon le type d'unité : Exemple 1	22
Calcul des excédents selon le type d'unité : Exemple 2	23
Orientations relatives au traitement particulier relié à certaines formes de revenus versés à un travailleur œuvrant dans une unité hebdomadaire	24
Bonis, primes au rendement, rétroactivité de salaire, journées de maladies payées.....	24

Quelques situations peuvent venir modifier le calcul des excédents	26
Les payes de vacances (aussi appelées indemnités de congé payé)	26
Les préavis de départ ou indemnités de préavis de licenciement.....	27
Orientations relatives à des situations particulières	28
Travailleurs affectés à l'étranger, hors du Canada (ou hors Québec).....	28
Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs	28
Employeurs assujettis dans plus d'une province ou territoire	28
Méthodes de calcul des excédents.....	29
Employeurs assujettis dans plus d'une province ou territoire dans le domaine du transport interprovincial.....	33
Méthode de calcul des excédents.....	34
Orientations relatives aux opérations entre employeurs et changement de forme juridique	37
Principes	37
Fusion d'entreprises	37
Opérations entre employeurs autres que fusion.....	37
Changement de forme juridique	39
Annexe références légales	40
Article 2 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001), « dirigeant » (nouvelle notion à compter de janvier 2007)	40
Article 289 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)	40
Article 289.1 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)	41
Article 19, paragraphe 9 de la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20)	41
Article 22 du Règlement sur le financement (L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1 ^{er} al., par. 4.2 à 12.3,13, 15 et 16).....	42
Article 28 du Règlement sur le financement (L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1 ^{er} al., par. 4.2 à 12.3,13, 15 et 16).....	42
Article 286 de la Loi sur les sociétés par actions (L.R.Q., chapitre S-31.1) ..	42

Objectif de cette note d'orientation

L'objectif de cette note est de préciser les méthodes de calcul des excédents de salaires. Elle précise les critères d'admissibilités à la méthode hebdomadaire des excédents. Elle détaille, de plus, diverses situations particulières comme les travailleurs qui partagent leurs activités entre le Québec et une autre province canadienne.

Références légales

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

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

[Article 289.1 de la LATMP \(L.R.Q. c., A-3.001\);](#)

[Article 19, paragraphe 9 de la Loi R-20 \(L.R.Q. c., R-20\);](#)

[Article 22 du Règlement sur le financement \(L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1^{er} al., par. 4.2 à 12.3,13, 15 et 16\)](#)

[Article 28 du Règlement sur le financement \(L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1^{er} al., par. 4.2 à 12.3,13, 15 et 16\);](#)

[Article 286 de la loi sur les sociétés par actions \(L.R.Q., chapitre S-31.1\)](#)

Contexte

Les articles [289](#) et [289.1](#) de la LATMP (L.R.Q., c., A-3.001) précisent que les salaires sont assurables jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable ou, selon certaines conditions, jusqu'à concurrence du maximum hebdomadaire assurable.

Historique du calcul hebdomadaire des excédents

Avant 1994, tous les employeurs, sans aucune exception, calculaient les excédents sur une base hebdomadaire. Ce n'est qu'à partir de 1994 que ce droit a été restreint aux seuls employeurs œuvrant dans le secteur de la construction.

Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs

Un des buts de cette entente est d'éviter la double cotisation des salaires pour un même employeur. La cotisation de ces cas suit des règles particulières. Il en est de même pour le calcul des excédents tant pour le calcul sur une base annuelle que sur une base hebdomadaire.

Prenez note que les règles québécoises qui s'appliquent au calcul des excédents, qu'il soit sur une base hebdomadaire ou annuelle, sont les mêmes qui doivent être appliquées dans le cas de travailleurs qui exercent leurs activités à la fois au Québec et dans au moins une autre province ou territoire. Cependant, une proportion des salaires gagnés au Québec par rapport aux salaires gagnés au Canada est appliquée au montant des excédents calculé selon la méthode québécoise.

Orientations relatives au calcul des excédents sur une base annuelle

Employeur classé dans plus d'une unité dont les travailleurs ne travaillent que dans une unité pendant une année donnée

Selon l'[article 289 de la LATMP \(L.R.Q. c., A-3.001\)](#), le salaire d'un travailleur est pris en considération, aux fins de la cotisation, jusqu'à concurrence du **maximum assurable annuel (MAA)** établi en vertu de l'article 66 et déterminé annuellement. Annuellement, le MAA fait l'objet de l'émission d'une note aux intervenants en financement à la suite d'une résolution du conseil d'administration de la Commission portant sur le sujet.

Pour chaque travailleur dont le salaire n'est pas exclu aux lignes 5 ou 6 de la *Déclaration des salaires* (DS), l'employeur doit calculer le montant qui excède le salaire assurable en faisant la différence entre le salaire annuel versé dans l'année de déclaration et le MAA de cette même année. La somme des excédents de chaque travailleur est inscrite par l'employeur à la **Ligne 7** de sa DS. L'employeur inscrit à la **Ligne 1** la somme de tous les salaires versés à ses travailleurs, case « A » des Relevés 1, à la **Ligne 2 -Travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs** et à la **Ligne 4 - Autres montants à inclure**, la somme des montants inscrits à la case « Q » des Relevés 1 ou les salaires qu'un employeur hors Québec aurait à déclarer au Québec (ex. : interprovincial). Bien sûr, pour pouvoir déduire des excédents, il faut au préalable que les salaires correspondants aient été inscrits aux lignes 1, 2 ou 4 de sa DS.

L'employeur classé dans plusieurs unités doit attribuer à l'unité correspondante les excédents calculés pour les salaires des travailleurs de cette unité. L'employeur doit être en mesure de **démontrer** la validité des données donnant droit au calcul des excédents annuels ([article 22 du Règlement sur le financement](#))

Exemple :

Type de travailleur	Salaire pour travail dans l'unité 1	Salaire pour travail dans l'unité 2
Travailleurs réguliers , salaire case « A » du Relevé 1, Ligne 1 de la DS	56 000 \$	40 000 \$
Case « Q » du Relevé 1, Ligne 4 de la DS	4 000 \$	0 \$
Salaire versé, Lignes 1 et 4	60 000 \$	40 000 \$
MAA	57 000 \$	57 000 \$
Excédent, Ligne 7 de la DS	3 000 \$	0 \$
Travailleur autonome considéré comme travailleur, coût de la main-d'œuvre. Ligne 2 de la DS	0 \$	58 000 \$
MAA	57 000 \$	57 000 \$
Excédent, Ligne 7 de la DS	0 \$	1 000 \$
Excédent, Ligne 7 de la DS - Total par unité	3 000 \$	1 000 \$

Employeur classé dans plus d'une unité dont certains travailleurs exercent leurs fonctions dans plus d'une unité pendant la même période

Le salaire total du travailleur est comparé avec le MAA et l'excédent est réparti, s'il y a lieu, en proportion du salaire gagné par ce travailleur dans chaque unité au cours de l'année de déclaration.

Exemple :

Temps partagé		
Type de travailleur	Salaire pour le travail dans l'unité 1	Salaire pour le travail dans l'unité 2
Travailleur régulier salaire case « A » du Relevé 1 Ligne 1 de la DS	40 000,00 \$	20 000,00 \$
Case « Q » du Relevé 1, Ligne 4 de la DS	4 000,00 \$	0,00 \$
Salaire versé, Lignes 1 et 4 de la DS	44 000,00 \$	20 000,00 \$
Salaire annuel total gagné par le travailleur	64 000,00 \$	
MAA	57 000,00 \$	
Excédent, Ligne 7 de la DS	7 000,00 \$	
Proportion de chaque unité	68,75 %	31,25 %
Excédent, Ligne 7 de la DS total par unité	4 812,50 \$	2 187,50 \$
Salaire assurable dans chaque unité	39 187,50 \$	17 812,50 \$

Orientations relatives au calcul des excédents sur une base hebdomadaire

Conditions d'admissibilité au calcul des excédents sur une base hebdomadaire

Pour qu'un employeur puisse bénéficier du calcul des excédents sur une base hebdomadaire dans une unité donnée, au moins 40 % des salaires payés dans cette unité doivent l'être pour des travaux visés par la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20) ou pour des travaux de rénovation résidentielle visés par le [paragraphe 9 de l'article 19](#) de cette même loi. Ce calcul se fait toujours **unité par unité**. L'employeur doit être en mesure de **démontrer** la validité des données donnant droit au calcul hebdomadaire des excédents. De plus, ce calcul doit être refait chaque année compte tenu des conditions variables des contrats.

Lorsque les conditions sont remplies pour une unité donnée, l'employeur bénéficie du calcul des excédents sur une base hebdomadaire pour tous les salaires des travailleurs de cette unité. De plus, la valeur hebdomadaire du salaire de chaque travailleur de l'unité admissible est comparée semaine par semaine au **maximum hebdomadaire assurable (MHA)** pour déterminer les excédents, peu importe la longueur du cycle de paie.

Exemple :

Calcul de l'admissibilité		
	Unité 1	Unité 2
Salaires payés pour des travaux R-20	30 000 \$	30 000 \$
Salaires payés pour des travaux de rénovation résidentielle	5 000 \$	0 \$
Salaires payés pour les autres travaux	40 000 \$	70 000 \$
Salaires totaux de l'unité	75 000 \$	100 000 \$
Proportion de salaires admissibles	47 %	30 %
Admissible	oui	non

Les « participations volontaires » ou « dépôts volontaires »

Les « participations volontaires » ou « dépôts volontaires » **ne doivent pas faire partie de ce calcul d'admissibilité**. En effet, ces montants sont versés à la Commission de la construction du Québec (CCQ) par des personnes qui ne sont plus couvertes par les conventions collectives visées par la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20), dans le but de continuer à participer à leur régime de retraite. Ces sommes ne sont aucunement liées à des heures travaillées à des travaux assujettis à la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20). Puisque ce ne sont pas des salaires versés, elles ne doivent pas être ajoutées au salaire brut de l'unité et n'entrent pas, **ni au numérateur ni au dénominateur** dans la formule du calcul permettant l'admissibilité au calcul des excédents hebdomadaires.

Une personne dont les heures sont déclarées volontairement à la CCQ n'est pas un salarié tel que défini dans la loi R-20. (« Salarié » : tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire). Les seules personnes pouvant participer volontairement aux régimes d'avantages sociaux sont :

- l'employeur
- l'associé d'une société qui est aussi employeur
- le représentant désigné¹
- l'administrateur d'une personne morale qui est un employeur

Parmi ces personnes, seul l'administrateur d'une personne morale peut avoir le statut de **travailleur de l'employeur**, et ce, s'il n'est pas un dirigeant de cette personne morale. Dans ce cas seulement, la rémunération de cette personne associée au dépôt volontaire ne doit pas être incluse au numérateur, mais doit l'être au dénominateur pour déterminer l'accessibilité au calcul des excédents hebdomadaires. En ce qui a trait aux trois autres cas, la rémunération de ces personnes ne doit être **incluse ni au numérateur ni au dénominateur** puisque ce ne sont pas des travailleurs.

¹ Le représentant désigné ne doit pas être un salarié de la personne morale ou la société qui le désigne. Le représentant désigné doit être membre d'une société, administrateur ou actionnaire avec droit de vote d'une personne morale (corporation).

Si d'autres personnes que celles énumérées précédemment participent volontairement aux régimes d'avantages sociaux, il s'agit nécessairement de personnes qui ne sont pas assujetties à la loi R-20 et probablement des personnes qui n'ont pas le droit de participer à ces régimes. Leur rémunération ne doit donc pas être incluse au numérateur pour le calcul de l'admissibilité aux excédents hebdomadaires. Elle doit toutefois être incluse au dénominateur si ces personnes ont le statut de travailleur de l'employeur.

Le salaire des administrateurs ou des dirigeants (à partir de 2007)

Seuls les salaires qui ne sont pas exclus à la Ligne 5 de la DS peuvent entrer dans le calcul de l'admissibilité au calcul des excédents hebdomadaires. À noter que le salaire des dirigeants devrait toujours être inscrit à la Ligne 5 de la DS.

Le salaire des travailleurs auxiliaires

Afin de déterminer la méthode applicable au calcul des excédents pour le dossier des travailleurs auxiliaires, il faut procéder de la façon suivante :

Pour déterminer si le seuil d'admissibilité au calcul hebdomadaire des excédents est atteint, il faut que le rapport obtenu par le calcul suivant soit égal ou plus grand que 40 % :

1. la somme de tous les salaires bruts versés par l'employeur pour des travaux visés par la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20) (salaires CCQ) et ceux versés pour des travaux de rénovation résidentielle ([paragraphe 9 de l'article 19 de la loi R-20](#) L.R.Q. c., R-20), peu importe l'unité de classification.

sur

2. la somme de tous les salaires bruts versés par l'employeur.

Exemple :

Le tableau ci-dessous décrit une situation où le dossier des travailleurs auxiliaires **est admissible** au calcul hebdomadaire des excédents.

	Unité 1	Unité 2	Unité 3	Unité d'exception	Travailleurs auxiliaires	Total des salaires versés : Unité 1 + Unité 2 + Unité 3 + Unité d'exception+ Travailleurs auxiliaires
Salaires pour des travaux R-20 ou de rénovation résidentielle	50 000 \$	90 000 \$	10 000 \$	0 \$	0 \$	150 000 \$
Autres salaires	60 000 \$	0 \$	70 000 \$	15 000 \$	10 000 \$	155 000 \$
Total des salaires versés	110 000 \$	90 000 \$	80 000 \$	15 000 \$	10 000 \$	305 000 \$
Proportion par unité	45 %	100 %	13 %	0 %	0 %	
Admissibilité du dossier des travailleurs auxiliaires						150 000 \$/305 000 \$ = 49 %

Le tableau ci-dessous décrit une situation où le dossier des travailleurs auxiliaires **n'est pas admissible** au calcul hebdomadaire des excédents.

	Unité 1	Unité 2	Unité 3	Unité d'exception	Travailleurs auxiliaires	Total des salaires versés : Unité 1 + Unité 2 + Unité 3 + Unité d'exception+ Travailleurs auxiliaires
Salaires pour des travaux R-20 ou de rénovation résidentielle	50 000 \$	25 000 \$	10 000 \$	0 \$	0 \$	85 000 \$
Autres salaires	60 000 \$	0 \$	70 000 \$	15 000 \$	10 000 \$	155 000 \$
Total des salaires versés	110 000 \$	25 000 \$	80 000 \$	15 000 \$	10 000 \$	240 000 \$
Proportion par unité	45 %	100 %	13 %	0 %	0 %	
Admissibilité du dossier des travailleurs auxiliaires						85 000 \$/240 000 \$ = 35 %

Dans le [premier tableau](#), le calcul de la proportion pour le dossier des travailleurs auxiliaires remplit la condition d'être au moins égal à 40 %, le rapport étant de 49 %. Ainsi, tous les salaires payés aux travailleurs auxiliaires peuvent bénéficier du calcul hebdomadaire des excédents.

Dans le [deuxième tableau](#), cette condition n'est pas remplie alors nous appliquons le calcul annuel des excédents à tous les salaires des travailleurs auxiliaires.

Note : Les salaires des travailleurs auxiliaires et des unités d'exception sont inclus dans le calcul.

Cependant, les salaires des unités d'exception sont inclus seulement au dénominateur puisqu'ils ne peuvent pas avoir droit au calcul hebdomadaire des excédents, sous réserve de ce qui suit.

Cas spécifique des arpenteurs

Malgré que les arpenteurs ne soient pas spécifiquement visés à l'unité 80020, le document explicatif de cette unité élaboré par le *Service de l'expertise en classification* fait état qu'ils y sont visés s'ils font une partie de leur travail à l'intérieur des bureaux de l'employeur :

«Les arpenteurs qui effectuent une partie de leur travail à l'intérieur des bureaux de leur employeur, sont visés par la présente unité. Lorsque les arpenteurs effectuent leur travail uniquement à l'extérieur des bureaux de leur employeur, les travaux d'arpentage sont alors considérés complémentaires aux activités de l'employeur.»

Un arpenteur exerce une occupation spécialisée définie dans les conventions collectives de l'industrie de la construction, ce qui est différent d'un métier de la construction défini à l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*.

Cependant, la CCQ nous a confirmé que les arpenteurs étaient, selon leur interprétation, visés par la Loi R-20. Puisqu'en matière d'interprétation de la Loi R-20, il convient de se coller à celle de la CCQ, nous pouvons donc considérer que les arpenteurs sont visés à cette loi.

Par conséquent, si un employeur déclare au moins 40% de ses salaires bruts pour des arpenteurs dans l'unité 80020, il aura droit au calcul des excédents hebdomadaires **pour tous les travailleurs de cette unité**.

Le travailleur autonome considéré comme un travailleur

Le coût de la main-d'œuvre d'un travailleur autonome considéré comme un travailleur n'est pas un salaire. Puisqu'il n'est pas un salarié, le coût de cette main-d'œuvre ne peut pas contribuer à atteindre le seuil d'admissibilité (40 % et plus). En effet, le [4^e alinéa de l'article 289.1](#) de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001) fait référence à des salariés, ces travailleurs n'en sont pas. Donc, le coût de la main-d'œuvre ne doit pas être ajouté au numérateur (partie supérieure de la fraction) du calcul.

Cependant, ce montant doit être ajouté à l'ensemble des salaires et autres revenus de l'unité (dénominateur) ou, dans le cas de travaux chevauchant plusieurs unités, la proportion du montant qui correspond aux unités affectées.

Malgré le fait que le coût de la main-d'œuvre n'est pas considéré pour l'admissibilité aux excédents hebdomadaires, l'employeur a droit à la méthode de calcul des excédents hebdomadaires pour ses travailleurs autonomes considérés comme travailleur. Ce montant doit être réparti au prorata des montants versés au regard de chaque semaine de travail couverte par le versement.

Exemple :

Calcul de l'admissibilité du travailleur autonome considéré comme un travailleur		
	Unité 1	Unité 2
Coût de la main-d'œuvre de ce type de travailleurs	20 000 \$	30 000 \$
Salaires considérés pour des travaux R-20	20 000 \$	10 000 \$
Salaires considérés pour des travaux de rénovation résidentielle	0 \$	0 \$
Salaires payés pour les autres travaux	10 000 \$	10 000 \$
Salaires totaux de l'unité	50 000 \$	50 000 \$
Proportion de salaires admissibles	40 %	20 %
Admissible	oui	non

Répartition des salaires dans les unités de classification de l'employeur

Lorsqu'un employeur a droit à plusieurs unités de classification et que des travailleurs exercent leurs activités dans plus d'une unité, l'employeur doit établir, documents à l'appui, la répartition du salaire de ces travailleurs dans chaque unité. S'il ne peut en faire la démonstration, il doit placer tous les salaires qu'il ne peut pas répartir dans l'unité ayant le taux le plus élevé parmi celles auxquelles le travailleur a participé ([article 28 du règlement sur le financement](#) (L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1er al., par. 4.2 à 12.3, 13, 15 et 16)

Dans le cas où les salaires de ces travailleurs multi unités sont versés pour des travaux assujettis à la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20) ou pour de la rénovation résidentielle, la portion de salaire brut qui correspond à chaque unité doit être incluse dans le calcul du seuil de 40 % (numérateur de la formule de calcul). Cependant, si l'employeur ne peut pas démontrer la répartition, ces salaires se retrouvant dans l'unité dont le taux est le plus élevé seront pris en considération dans cette unité plutôt que dans celles où ils auraient été placés n'eut été de l'absence de répartition démontrable. S'il advenait que ces salaires bruts contribuent à atteindre le seuil d'admissibilité, tous les salaires bruts de cette unité auraient droit au calcul hebdomadaire des excédents. En effet, le [3^e alinéa de l'article 289.1](#) ne fait pas de lien avec la cause qui fait qu'on retrouve les salaires dans une unité donnée, mais avec l'atteinte ou non du seuil d'admissibilité.

Méthode de calcul dans diverses situations

Employeur ayant deux unités de classification dont aucun employé ne travaille dans les deux unités à la fois

Dans ce cas, l'employeur calcule pour chaque unité séparément la proportion de salaires pour des travaux assujettis à la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20) ou à la rénovation résidentielle. Il a droit au calcul hebdomadaire des excédents pour les travailleurs dans chaque unité où le seuil de 40 % est atteint.

Lorsque cette condition minimale est remplie, l'employeur compare le salaire brut hebdomadaire gagné pour chaque travailleur de cette unité au MHA. L'employeur fait la somme des excédents hebdomadaires pour l'année et l'ajoute aux excédents annuels à la **Ligne 7** de sa DS.

Lorsqu'une unité ne rencontre pas le seuil de 40 %, tous les salaires de cette unité sont considérés sur une base annuelle et le calcul des excédents se fait sur cette base.

Exemple :

Dans cet exemple, on suppose que deux travailleurs gagnent le même salaire et font les mêmes heures, mais chacun dans une unité distincte. La première unité a droit au calcul hebdomadaire des excédents et l'autre n'y a pas droit.

Dans le cas du calcul hebdomadaire, tel que mentionné précédemment, le calcul se fait sur chaque semaine et les excédents sont totalisés.

Employeur ayant <u>deux unités de classification</u> dont <u>aucun employé ne travaille</u> dans les deux unités à la fois							
Calcul des excédents							
	Unité 1 Calcul hebdo	MHA*	Excédent hebdo.	Total des excédents hebdomadaires pour la période	Unité 2 Calcul annuel	MAA*	Excédents annuels
5 semaines à 1 000 \$	1 000 \$	1 093,21 \$	0,00 \$	0,00 \$	5 000 \$		NA
3 semaines à 1 500 \$	1 500 \$	1 093,21 \$	406,79 \$	1 220,37 \$	4 500 \$		NA
10 semaines à 1 100 \$	1 100 \$	1 093,21 \$	6,79 \$	67,90 \$	11 000 \$		NA
Salaires pour 18 semaines de travail	20 500 \$			1 288,27 \$	20 500 \$	57 000 \$	0 \$

Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

L'employeur de cet exemple déclarerait un salaire brut total de 41 000 \$ à la **Ligne 1** de sa DS et à la **Ligne 7** la somme de 1 288,27 \$.

Employeur ayant deux unités de classification dont un employé travaille dans les deux unités à la fois

Prenons le cas où nous sommes en présence de deux unités dont une est admissible au calcul hebdomadaire et l'autre non, mais avec un travailleur qui exerce ses fonctions dans les deux unités à la fois dans la même semaine. Prenons aussi comme hypothèse que ce travailleur fait trois jours dans l'unité « hebdomadaire » et deux jours dans l'autre unité avec un salaire de 300 \$ par jour.

Dans un tel cas, une partie de semaine doit être considérée comme une semaine complète pour le MHA ([2e alinéa de l'article 289.1 de la LATMP](#))

[L.R.Q. c., A-3.001](#)). Donc, si le travailleur fait trois jours dans l'unité hebdomadaire, **le salaire gagné dans cette unité est comparé au MHA** pour déterminer s'il y a excédent ou non. Il n'y a pas de réduction du MHA sous prétexte que le travailleur n'a travaillé qu'une partie de semaine.

Exemple :

Calcul des excédents lorsqu'un travailleur travaille dans deux unités pendant la même semaine				
Nombre de jours dans l'unité hebdo max 5	Unité 1 hebdo salaire hebdo. gagné dans cette unité	MHA*	Excédent hebdo	Salaires Unité 2 annuelle
3	900,00 \$	1 093,21 \$	0,00 \$	600,00 \$
1	300,00 \$	1 093,21 \$	0,00 \$	1 200,00 \$
5	1 500,00 \$	1 093,21 \$	406,79 \$	0,00 \$
4	1 200,00 \$	1 093,21 \$	105,79 \$	300,00 \$
Salaire gagné	3 900,00 \$		512,58 \$	2 100,00 \$
Salaire total gagné par le travailleur				6 000,00 \$

Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

L'employeur de cet exemple déclarerait un salaire brut pour ce travailleur de 6 000 \$ et un excédent de 512,58 \$. Cependant, dans **l'Unité 1**, le salaire assurable est de 3 388,42 \$ et dans **l'Unité 2** de 2 100 \$.

À noter :

Si ce même travailleur faisait ses travaux trois jours dans une unité dans une semaine donnée et deux jours dans l'autre unité pendant une autre semaine, nous aurions la même situation que s'il s'agissait de deux travailleurs qui œuvrent chacun dans leur unité pendant une partie de semaine. Les salaires gagnés dans l'unité hebdomadaire seraient calculés chaque semaine et comparés au MHA et, s'il y a lieu, un excédent serait généré.

Employeur dont les activités sont classées dans au moins deux unités admissibles au calcul hebdomadaire des excédents et une autre unité annuelle

Si le travailleur ne chevauche pas d'unités pendant la même semaine, on affecte le salaire brut gagné dans l'unité où il a travaillé et on calcule les excédents selon la méthode applicable à l'unité. Dans le cas du calcul hebdomadaire, une partie de semaine est considérée comme une semaine complète et le salaire brut gagné est comparé au MHA.

Cependant, si le travailleur travaille dans la **même semaine** dans plus d'une unité donnant droit au calcul hebdomadaire des excédents, le calcul se fait de la façon suivante :

Normalement, le calcul hebdomadaire des excédents se fait **unité par unité**. Mais ici, le travailleur fait des parties de semaines dans deux unités admissibles au calcul hebdomadaire. On peut faire la somme des parties de salaires bruts gagnés dans chaque unité hebdomadaire et comparer le résultat au MHA. S'il en résulte un excédent, la répartition dans chaque unité se fait au prorata des salaires bruts versés dans chaque unité sur le salaire total versé dans ces unités hebdomadaires.

Exemple :

Salaire hebdomadaire	Salaire versé unité 1 hebdo	Salaire versé unité 2 hebdo	Total du salaire unité hebdo	Salaire versé unité 3 annuelle	Total des excédents
Unités hebdomadaires regroupées					
1 627,35 \$	770,85 \$	428,25 \$	1 199,10 \$	428,25 \$	
MHA* utilisé : 1 093,21 \$			1 093,21 \$	57 000,00 \$	
Excédents			105,89 \$	0,00 \$	105,89 \$
Prorata par unité	770,85 \$/1199,10 \$ = 64 %	428,25 \$/1199,10 \$ = 36 %			
Excédent réparti	105,89 \$ X 64%= 67,77 \$	105,89 \$ X 36%= 38,12 \$			105,89 \$

Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

Note : Dans l'exemple précédent, nous faisons l'hypothèse que le salaire brut annuel total du travailleur ne dépasse pas le MAA.

Employeur dont certains travailleurs travaillent dans plus d'une unité hebdomadaire et annuelle et dont le salaire annuel dépasse le MAA

Dans le cas où un travailleur œuvre dans **au moins une unité hebdomadaire et au moins une unité annuelle**, l'employeur doit calculer chaque semaine les excédents hebdomadaires pour le salaire brut gagné dans l'unité hebdomadaire. Cependant, puisque ce travailleur gagne un salaire aussi dans une unité annuelle, il faut s'assurer que l'employeur ne cotisera pas au-delà du MAA. Son salaire brut annuel doit être pris en considération en rapport avec le MAA pour déterminer, s'il y a lieu, des excédents supplémentaires à ceux déjà pris sur une base hebdomadaire.

Si, pour un travailleur, l'excédent annuel est supérieur aux excédents hebdomadaires calculés, l'excédent supplémentaire doit être réparti entre les unités dans lesquelles ce travailleur a œuvré. Cet excédent supplémentaire sera d'abord réparti entre chaque unité annuelle jusqu'à concurrence de leur contribution maximale aux excédents totaux. Si après cette étape, il reste encore des excédents à répartir, ceux-ci le seront entre les unités hebdomadaires.

Formellement, quel que soit le nombre d'unités hebdomadaires et annuelles, nous procéderons selon les étapes suivantes en utilisant les variables ci-après :

- EXAN : qui représente le montant de l'excédent annuel,
- EXNR : qui représente le montant supplémentaire non encore réparti,
- CMUA : qui représente la contribution maximale des unités annuelles aux excédents totaux,
- EXANR : qui représente la partie du montant de l'excédent supplémentaire à imputer à une unité annuelle quelconque,
- NERH : qui représente l'excédent résiduel à ajouter à une unité hebdomadaire quelconque.

1. Établir le montant d'excédent annuel;

EXAN = Salaire brut annuel versé à ce travailleur moins MAA.

$$EXAN = \text{Salaire}_{\text{brut}_{\text{annuel}}_{\text{versé}}} - MAA$$

2. Établir le montant d'excédent supplémentaire non encore réparti (EXNR);

EXAN moins Somme de tous les excédents hebdomadaires calculés.

$$EXNR = EXAN - \left(\sum \text{excédents}_{\text{hebdo}} \right)$$

- Établir la contribution maximale des unités annuelles aux excédents totaux (CMUA);

CMUA = Le plus petit montant entre le EXNR (excédents non encore répartis) et EXAN multiplié par (Somme des salaires bruts versés dans les unités annuelles divisée par Salaire brut total versé à ce travailleur).

$$CMUA = \text{Minimum} \left[EXNR : EXAN \times \left(\frac{\sum \text{Salaire}_{\text{brut_versé_annuel}}}{\text{Salaire}_{\text{total_travailleur}}} \right) \right]$$

- Calculer la partie du montant de l'excédent supplémentaire à imputer à une unité annuelle donnée (EXANR);

Pour chaque unité annuelle, prendre le plus petit montant entre le montant supplémentaire non encore réparti (EXNR) et la contribution maximale des unités annuelles aux excédents totaux (CMUA) et multipliez ce montant par la proportion que représentent les salaires de cette unité annuelle sur le total des salaires de l'ensemble des unités annuelles.

$$EXANR1 = (\text{Minimum}(EXNR : CMUA)) \times \left(\frac{\text{Salaire}_{\text{brut_annuelle1}}}{\sum \text{Salaires}_{\text{brut_total_annuelles}}} \right)$$

$$EXANR2 = (\text{Minimum}(EXNR : CMUA)) \times \left(\frac{\text{Salaire}_{\text{nonhebdos2}}}{\sum \text{Salaires}_{\text{total_nonhebdos}}} \right)$$

Etc.

- Établir l'excédent résiduel à redistribuer dans les unités hebdomadaires, le cas échéant (NERH);

NERH = Montant supplémentaire non encore réparti (EXNR) moins Contribution maximale des unités annuelles aux excédents totaux (CMUA).

$$NERH = EXNR - CMUA$$

Note : il est possible que NERH soit égal à zéro.

6. Lorsqu'il y a plus d'une unité hebdomadaire, on distribue le NERH selon la proportion de salaires bruts de chaque unité hebdomadaire par rapport au salaire brut total des unités hebdomadaires du travailleur;

$$NERH1 = NERH \times \left(\frac{Salaire_brut_hebdo1}{Salaire_brut_total_hebdo} \right)$$

$$NERH2 = NERH \times \left(\frac{Salaire_brut_hebdo2}{Salaire_total_hebdo} \right)$$

Et ainsi de suite...

De cette façon, nous agissons conformément à l'[article 289 de la LATMP \(L.R.Q. c., A-3.001\)](#) qui limite la cotisation au MAA et à l'article 289.1 qui donne droit aux excédents hebdomadaires.

Calcul des excédents selon le type d'unité : Exemple 1

Exemple 1 : Une seule unité **annuelle** et une seule unité **hebdomadaire** (2008-06-26)

Travailleur	T 1	T 2	T 3
Salaire versé unité annuelle Unité 1	40 000 \$	20 000 \$	40 000 \$
Salaire versé unité hebdo Unité 2	30 000 \$	30 000 \$	20 000 \$
Total : Salaire brut annuel Unité 1 + Unité 2	70 000 \$	50 000 \$	60 000 \$
Excédents calculés dans les unités hebdo, en cours d'année par l'employeur. Unité 2	5 000 \$	5 000 \$	2 000 \$
Excédents annuels admissibles MAA = 57 000 \$ EXAN $EXAN = \text{Salaire}_{\text{annuel}}_{\text{versé}} - MAA$	13 000 \$	0 \$	3 000 \$
Excédents non répartis annuels moins excédents hebdo EXNR $EXNR = EXAN - \left(\sum \text{excédents}_{\text{hebdo}} \right)$	8 000 \$	0 \$	1 000 \$
Contribution maximale de l'unité non-hebdo aux excédents annuels CMUA $CMUA = \text{Minimum} \left[EXNR : EXAN \times \left(\frac{\sum \text{Salaire}_{\text{brut}}_{\text{versé}}_{\text{annuel}}}{\text{Salaire}_{\text{total}}_{\text{travailleur}}} \right) \right]$	7 429 \$	0 \$	1 000 \$
Montant des excédents à imputer à l'unité annuelle Unité 1 EXANR $EXANR1 = \left(\text{Minimum}(EXNR : CMUA) \right) \times \left(\frac{\text{Salaire}_{\text{brut}}_{\text{annuelle}1}}{\sum \text{Salaires}_{\text{brut}}_{\text{total}}_{\text{annuelles}}} \right)$	7 429 \$	0 \$	1 000 \$
Excédents résiduels à redistribuer à l'unité hebdo NERH $NERH = EXNR - CMUA$	571 \$	0 \$	0 \$
Répartition des excédents et salaires assurables par unité :			
	T 1	T 2	T 3
Total : Excédents imputés à l'unité annuelle	7 429 \$	0 \$	1 000 \$
Total : Excédents imputés à l'unité hebdo	5 571 \$	5 000 \$	2 000 \$
Salaires assurables dans l'unité annuelle	32 571 \$	20 000 \$	39 000 \$
Salaires assurables dans l'unité hebdo	24 429 \$	25 000 \$	18 000 \$

Calcul des excédents selon le type d'unité : Exemple 2

Exemple 2 : Avec deux unités annuelles et deux unités hebdomadaires

Travailleur	T 1	T 2	T 3
Salaire brut versé unité annuelle Unité 1	40 000 \$	10 000 \$	20 000 \$
Salaire brut versé unité annuelle Unité 2	10 000 \$	10 000 \$	20 000 \$
Salaire brut versé unité hebdo Unité 3	20 000 \$	15 000 \$	20 000 \$
Salaire brut versé unité hebdo Unité 4	10 000 \$	15 000 \$	0 \$
Salaire brut annuel Unité 1 à Unité 4	80 000 \$	50 000 \$	60 000 \$
Excédents calculés dans les unités hebdo, en cours d'année par l'employeur. Unités 3 et 4	5 000 \$ (1) (1) 2 500 \$ dans l'unité 3 et 2 500 \$ dans l'unité 4	5 000 \$ (1) (1) 2 500 \$ dans l'unité 3 et 2 500 \$ dans l'unité 4	2 000 \$ (2) (2) 2 000 \$ dans l'unité 3 et 0 \$ dans l'unité 4
Excédents annuels admissibles MAA= 57 000 \$ EXAN $EXAN = \text{Salaire}_{\text{annuel}}_{\text{versé}} - MAA$	23 000 \$	0 \$	3 000 \$
Excédents non répartis annuels moins excédents hebdos EXNR $EXNR = EXAN - \left(\sum \text{excédents}_{\text{hebdo}} \right)$	18 000 \$	0 \$	1 000 \$
Contribution maximale des unités annuelles aux excédents annuels CMUA $CMUA = \text{Minimum} \left[EXNR ; EXAN \times \left(\frac{\sum \text{Salaire}_{\text{brut}}_{\text{versé}}_{\text{annuel}}}{\text{Salaire}_{\text{total}}_{\text{travailleur}}} \right) \right]$	14 375 \$	0 \$	1 000 \$
Nouvel excédent à redistribuer aux unités hebdos NERH $NERH = EXNR - CMUA$	3 625 \$	0 \$	0 \$

Répartition des excédents et salaires assurables par unité :			
	T 1	T 2	T3
Excédents imputés à l'unité 1 annuelle	11 500 \$	0 \$	500 \$
Excédents imputés à l'unité 2 annuelle	2 875 \$	0 \$	500 \$
Total : Excédents imputés aux unités annuelles	14 375 \$	0 \$	1 000 \$
Salaires assurables dans l' unité 1 annuelle	28 500 \$	10 000 \$	19 500 \$
Salaires assurables dans l' unité 2 annuelle	7 125 \$	10 000 \$	19 500 \$
Total : Excédents unité 3 hebdo	4 917 \$	2 500 \$	2 000 \$
Total : Excédents unité 4 hebdo	3 708 \$	2 500 \$	0 \$
Salaires assurables dans l' unité 3 hebdo	15 083 \$	12 500 \$	18 000 \$
Salaires assurables dans l' unité 4 hebdo	6 292 \$	12 500 \$	0 \$
Total : Salaires assurables Unités 1 à 4	57 000 \$	45 000 \$	57 000 \$

Orientations relatives au traitement particulier relié à certaines formes de revenus versés à un travailleur œuvrant dans une unité hebdomadaire

Ces formes de revenus qui nécessitent un traitement particulier sont les bonis, les primes au rendement, les payes de vacances, les journées de maladies payées, la rétroactivité et les indemnités de préavis de licenciement ou de départ.

En ce qui concerne le calcul des excédents, nous traiterons dans une même section les formes de revenus suivantes : les bonis, les primes au rendement, les journées de maladies payées et la rétroactivité de salaire. Une autre section sera consacrée aux payes de vacances et une autre aux indemnités de préavis de licenciement.

Bonis, primes au rendement, rétroactivité de salaire, journées de maladies payées

Il peut arriver que le travailleur, qui fait partie d'une unité donnant droit au calcul hebdomadaire des excédents, reçoive un boni ou une prime au rendement. Cependant, techniquement, selon la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20), il est interdit à un employeur de verser un boni ou une prime au rendement ou quelque autre avantage qui ne fait pas partie des conventions collectives régies par cette loi. Cependant, le travailleur à qui est versé un boni ou une prime au rendement peut avoir effectué des travaux de rénovation résidentielle ou alors des travaux qui ne sont pas visés par le premier alinéa de [l'article 289.1 de la LATMP \(L.R.Q. c., A-3.001\)](#), mais qui font partie d'une unité hebdomadaire.

Seuls les bonis ou les primes au rendement versés à des travailleurs pour **des travaux de rénovation résidentielle** peuvent être ajoutés au numérateur de la formule servant à déterminer le seuil de 40 % des salaires assujettis.

En conséquence, les bonis ou les primes au rendement versés à un travailleur dont les activités sont assujetties à la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20) ou ceux versés à des travailleurs dont les activités ne sont pas assujetties à cette loi (ex. : magasinier*), sauf ceux de la rénovation résidentielle, doivent être inclus uniquement dans le total des salaires bruts de l'unité (dénominateur).

* Un magasinier peut être classé dans une unité donnant droit aux excédents hebdomadaires, mais ses tâches ne sont pas visées le premier alinéa de [l'article 289.1 de la LATMP \(L.R.Q. c., A-3.001\)](#).

Le montant du boni, de la prime au rendement, de la rétroactivité, des journées de maladies est ajouté à l'unité dans la **même année que son versement et pris en considération pour le calcul des excédents dans la semaine où il est versé**. De plus, la situation du travailleur qui prévaut dans la semaine du versement de ce boni est celle qui détermine la méthode à employer pour le calcul des excédents (hebdomadaire, annuelle, partage de temps dans plus d'une unité, etc.).

Il est à noter que la rétroactivité et les journées de maladies payées ne sont pas de la même nature que le boni ou la prime au rendement, mais sont traitées de la même façon, tel qu'indiqué dans le paragraphe précédent.

Exemple :

	Montant	Unité 1 hebdo	Unité 2 annuelle
Boni versé	2 000 \$		
Salaire brut de l'employé versé	1 142 \$	456,80 \$	685,20 \$
Paye du travailleur incluant le boni	3 142 \$		
Boni à considérer		800,00 \$	1 200,00 \$
Salaire de l'employé à considérer		456,80 \$	685,20 \$
Salaire applicable à l'excédent		1 256,80 \$	1 885,20 \$
MAA* et MHA*		1 093,21 \$	57 000,00 \$
Excédents		163,59 \$	Selon le salaire annuel du travailleur incluant la partie de boni.

Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

Quelques situations peuvent venir modifier le calcul des excédents

1. Le travailleur **n'est plus à l'emploi** de l'employeur au moment de recevoir ce boni :
 - a) Si l'employeur est classé dans plus d'une unité, le boni sera placé dans l'unité dont le taux est le plus élevé et l'excédent calculé conformément au mode de calcul des excédents pour cette unité. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas faire la répartition des salaires puisque le travailleur n'est plus à son emploi au moment du versement du boni. Nous appliquons [l'article 28](#) du *Règlement sur le financement* (L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1^{er} al., par. 4.2 à 12.3, 13, 15 et 16). Ainsi, il faut considérer les activités auxquelles le travailleur a participé afin de déterminer le taux par défaut. Si l'unité est hebdomadaire, alors le montant du boni est comparé avec le MHA de la semaine où il est versé.
 - b) Si l'employeur est classé dans une seule unité, c'est le mode de calcul des excédents de cette unité, au moment du versement, qui est utilisé. Pour le mode hebdomadaire, le montant du boni est comparé avec le MHA de la semaine où il est versé.
2. Le travailleur est à l'emploi, mais ne travaille plus dans la même unité :
 - a) Selon le mode de calcul de l'unité dans laquelle le travailleur exerce ses fonctions au moment du versement, l'excédent sera calculé sur une base hebdomadaire ou annuelle. Si ce même travailleur exerce ses fonctions dans plus d'une unité pendant la semaine du versement, le calcul se fait selon la méthode multi unités.

Les payes de vacances (aussi appelées indemnités de congé payé)

Le montant correspondant aux vacances pour les travailleurs dont les travaux sont visés par la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20) est inclus dans le salaire brut hebdomadaire du travailleur et fait donc partie du montant sur lequel se calculent les excédents. Cependant, les travailleurs qui œuvrent dans la rénovation résidentielle ou ceux qui exercent tout autre travail, mais qui font partie d'une unité admissible au calcul hebdomadaire des excédents peuvent avoir une paye de

vacances. Nous devons traiter ces montants à l'égard des excédents de la façon suivante : la situation du travailleur qui prévaut dans la dernière semaine travaillée précédant le versement de la paye de vacances, est celle qui détermine la méthode à employer pour le calcul des excédents (hebdomadaire, annuelle, partage du temps dans plus d'une unité).

Les préavis de départ ou indemnités de préavis de licenciement

Notons que le préavis de départ ou indemnités de préavis de licenciement fait référence à la situation où un employeur met fin au contrat de travail avec un employé. Pour notre propos, deux situations peuvent se produire :

1. Le préavis est donné et l'employé continue de travailler jusqu'à la date prévue de fin d'emploi.

Dans ce cas, l'employé continue de recevoir son salaire. Donc, cette situation n'a pas à être traitée de façon spéciale.

2. Le préavis est donné, mais l'employé cesse de travailler pour l'employeur.

Dans ce cas, cette somme n'est pas considérée comme un revenu d'emploi, elle n'est pas incluse dans la case « A » du Relevé 1 et n'est pas assurable à la CSST. Par conséquent, elle ne fait partie d'aucun calcul relié aux excédents, ni à la masse salariale.

Orientations relatives à des situations particulières

Travailleurs affectés à l'étranger, hors du Canada (ou hors Québec)

Le salaire versé par un établissement du Québec à un travailleur domicilié au Québec au moment de son départ pour l'étranger (hors Canada) continue d'être un salaire admissible au calcul hebdomadaire des excédents si l'unité dans laquelle il travaille est admissible à ce calcul.

Cependant, puisque son salaire ne peut pas être assujéti à la loi R-20 ou à la rénovation résidentielle du Québec, il ne doit pas faire partie des salaires bruts à inscrire au numérateur, mais doit faire partie du dénominateur de la formule de calcul du seuil de 40 % donnant droit au calcul hebdomadaire des excédents (en vertu de l'alinéa 4 de l'article 289.1 de la LATMP).

Pour ce qui est d'un travailleur assigné dans une autre province ou territoire, son salaire ne doit pas faire partie du numérateur, mais doit faire partie du dénominateur si l'employeur n'est pas assujéti dans cette autre province ou territoire. Si l'employeur est assujéti dans cette autre province ou territoire, le salaire ne sera inclus ni au numérateur ni au dénominateur.

Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs

Employeurs assujéti dans plus d'une province ou territoire

On entend par employeur assujéti dans plus d'une province ou territoire, un employeur dont au moins un travailleur a été couvert au moins une partie de l'année, à la fois par le régime québécois **et** par un autre régime canadien.

L'employeur d'un tel travailleur doit déclarer la totalité du salaire versé à ce travailleur au Canada, de la façon suivante ([voir les particularités concernant le domaine du transport interprovincial](#)) :

1. La totalité des salaires bruts canadiens répartie comme suit :

Inscrire à la Ligne 1 de la DS le montant inclus dans la case « A » du Relevé 1 et à la Ligne 4 de la DS le montant non inclus dans la case « A » du Relevé 1.

2. Le salaire gagné à l'extérieur du Québec :

Inscrire à la Ligne 6 de la DS le montant du salaire brut versé à ce travailleur pour le travail hors Québec. Lorsqu'un travailleur œuvre dans plus d'une unité, l'employeur doit attribuer à chaque unité pour laquelle ce travailleur a exercé ses fonctions, le salaire brut effectué hors Québec.

3. Le montant des excédents tel que calculé au Québec :

Inscrire à la ligne 7 de la DS le montant résultant du calcul des excédents selon les méthodes de calcul décrites dans les paragraphes qui suivent.

Il est à noter que si un employeur ne déclare pas la totalité des salaires bruts canadiens d'un travailleur, il ne peut pas bénéficier des avantages de l'entente interprovinciale pour le calcul des excédents. Ce salaire extérieur au Québec devrait se retrouver aux lignes 4 et 6 de la DS. Dans un tel cas, il serait préférable de mentionner à l'employeur que c'est à son avantage de nous déclarer la totalité des salaires canadiens.

Méthodes de calcul des excédents

1. Calcul des excédents sur une base annuelle :

L'entente permet deux méthodes de calcul au choix de l'employeur, même si ces deux méthodes ne donnent pas tout à fait le même résultat :

a) Calcul de l'excédent, méthode travailleur par travailleur :

Proportion du salaire brut gagné au Québec		Calcul des excédents comme si tout le salaire brut était gagné au Québec	Le résultat
Salaire brut gagné par le travailleur au Québec [STQ] divisé par Salaire brut total gagné par le travailleur au Canada [STC]	X	le plus élevé de : Salaire brut total au Canada [STC] pour chaque travailleur moins Maximum annuel assurable au Québec [MAA] Ou Zéro	Excédent à inscrire au Québec pour le Québec

Exemple chiffré, supposons la situation suivante :

	Travailleur X	Travailleur Y	MAA*
Salaire gagné au Québec	60 000 \$	20 000 \$	57 000 \$
Salaire gagné en Ontario	10 000 \$	30 000 \$	
Total gagné au Canada	70 000 \$	50 000 \$	

Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

Calcul pour le travailleur X			
Calcul de la proportion au Québec		Calcul des excédents comme si tout le salaire était gagné au Québec	Excédent à inscrire à la Ligne 7 de la DS
(60 000 \$/70 000 \$)	X	le plus élevé de (70 000 \$ moins 57 000 \$) ou zéro : 13 000 \$	= 11 142,86 \$

Calcul pour le travailleur Y			
Calcul de la proportion au Québec		Calcul des excédents comme si tout le salaire était gagné au Québec	Excédent à inscrire à la Ligne 7 de la DS
(20 000 \$/50 000 \$)	X	le plus élevé de (50 000 \$ moins 57 000 \$) ou zéro : 0	= 0 \$

Selon cet exemple, l'employeur inscrit à la **Ligne 7** de sa DS pour ces deux travailleurs un excédent de **11 142,86 \$**.

b) Calcul de l'excédent par la méthode de l'ensemble des travailleurs :

Proportion des salaires bruts gagnés au Québec		Calcul des excédents comme si tous les salaires bruts étaient gagnés au Québec	Le résultat
Salaires totaux gagnés par les travailleurs au Québec			
Divisé par	X		
Salaires totaux gagnés par les travailleurs au Canada		la somme de : (le plus élevé de : Salaire total au Canada [STC] pour chaque travailleur moins Maximum annuel assurable au Québec [MAA] Ou Zéro)	Excédent à inscrire au Québec pour le Québec

Exemple chiffré :

Méthode sur l'ensemble des travailleurs			
	T 1	T2	Total T1 et T2
Québec	60 000 \$	20 000 \$	80 000,00 \$
Ontario	10 000 \$	30 000 \$	40 000,00 \$
Total versé au travailleur	70 000 \$	50 000 \$	120 000,00 \$
	Totaux au Québec sur Totaux au Canada	La somme des excédents pour tous les travailleurs	Excédent à inscrire à la Ligne 7 de la DS
Calcul de la proportion du MAA*	(80 000 \$/120 000 \$) = 0,67	le plus élevé de (70 000 moins 57 000) ou zéro = 13 000 et le plus élevé de (50 000 moins 57 000) ou zéro = 0 La somme des excédents = 13 000 \$ + 0 \$ = 13 000 \$	8 666,67 \$

Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

L'employeur inscrit, pour ces deux travailleurs, un excédent de 8 666,67 \$.

2. Calcul des excédents sur une base hebdomadaire :

L'admissibilité au calcul sur une base hebdomadaire est la même que pour les employeurs qui ne font affaires qu'au Québec à la différence qu'on ne doit prendre en compte, au numérateur et au dénominateur, que les salaires bruts versés au Québec lorsque l'employeur est assujéti dans l'autre province. Sinon, le salaire devra être inclus au dénominateur.

- a) Méthode de calcul pour les semaines où le travailleur œuvre uniquement au Québec (pas de chevauchement de provinces ou territoires dans la même semaine) :

Aucun traitement particulier. Il faut appliquer l'une des méthodes de calcul hebdomadaire des excédents décrites précédemment qui correspond à la situation.

- b) Méthode de calcul pour les semaines où le travailleur œuvre au Québec et dans d'autres provinces ou territoires

(chevauchement de provinces ou territoires pendant la même semaine) :

Exemple :

Supposons un employeur avec deux travailleurs qui, dans la même semaine, travaillent à la fois au Québec et en Ontario. Cet employeur a le droit pour ces deux travailleurs au calcul hebdomadaire. Le Travailleur 1 fait un salaire hebdomadaire de 1 500 \$ réparti à raison de 800 \$ au Québec et 700 \$ en Ontario. Le Travailleur 2 a un salaire hebdomadaire de 800 \$ dont 350 \$ au Québec et 450 \$ en Ontario.

La première étape (partie du haut du tableau) est de calculer le montant des excédents comme si les travailleurs ne travaillaient qu'au Québec. Toutes les règles énoncées précédemment pour le calcul des excédents sont applicables, par exemple la répartition entre les unités hebdomadaires et les unités annuelles, les semaines incomplètes, etc.

La deuxième étape (2^e partie du tableau) consiste à établir la proportion du salaire hebdomadaire du travailleur au Québec versus son salaire hebdomadaire total gagné.

Exemple chiffré :

Méthode pour le calcul hebdomadaire des excédents chevauchement de provinces dans la même semaine					
	Salaire hebdomadaire versé par l'employeur	Salaire hebdomadaire gagné au Québec	Salaire hebdomadaire gagné en Ontario	MHA*	Excédent comme au Québec
Travailleur 1	1 500 \$	800 \$	700 \$	1093,21 \$	406,79 \$
Travailleur 2	800 \$	350 \$	450 \$	1093,21 \$	0,00 \$
	Proportion Salaire QC / Salaire hebdo total à l'employé	Excédent à inscrire à la DS = Proportion X excédents QC			
Proportion du salaire travailleur 1	0,53**	215,60 \$			
Proportion du salaire travailleur 2	0,44**	0,00 \$			

* Note : Le MHA et le MAA utilisés dans cette note sont ceux de 2006.

** arrondi à la deuxième décimale.

Employeurs assujettis dans plus d'une province ou territoire dans le domaine du transport interprovincial

Le salaire applicable pour la cotisation dépend du choix de l'employeur selon qu'il adhère ou n'adhère pas à la structure de cotisation parallèle pour le transport interprovincial.

S'il adhère à la structure de cotisation parallèle, les salaires des travailleurs visés par l'entente sont déclarés en totalité dans la province ou territoire de leur lieu de domicile.

Les salaires déclarés au Québec ne sont que pour les travailleurs domiciliés au Québec. Donc, cette situation n'a rien de particulier concernant les excédents puisqu'il n'y a pas de chevauchement d'une province ou territoire à l'autre. On traite donc ces cas comme un employeur régulier du Québec.

S'il n'adhère pas à la structure de cotisation parallèle, les salaires bruts servant de base au calcul des excédents peuvent aussi s'établir selon la proportion du kilométrage total effectué au Québec sur le kilométrage total effectué par le travailleur au Canada. Tout kilométrage effectué hors Québec par des travailleurs domiciliés au Québec et qui n'est pas couvert par un autre régime canadien (en plus du régime québécois) est considéré effectué au Québec.

Dans le cas où l'employeur n'adhère pas, le calcul des excédents se fait comme si tous les salaires étaient gagnés pour des travaux effectués au Québec. Ce montant est multiplié par la proportion des salaires versés au Québec par rapport aux salaires totaux versés aux travailleurs concernés au Canada. Cependant, dans ce cas, l'employeur peut utiliser la proportion du kilométrage effectué au Québec par rapport au kilométrage effectué au Canada à la place de la proportion de salaires.

Méthode de calcul des excédents

Exemple 1 : calcul de la proportion à utiliser

Hypothèses pour l'exemple

1. L'employeur a un établissement au Québec.
2. Le travailleur est domicilié au Québec.
3. Le travailleur fait 1 000 km au Québec. Il fait 500 km en Ontario (protégé par l'Ontario) et il fait 800 km dans l'État de New York.
4. L'employeur n'adhère pas à la structure de cotisation parallèle.

Calcul de la proportion	
Kilométrage effectué au Québec (Travailleur couvert)	1 000 km
Kilométrage à ajouter au Québec Le travailleur étant domicilié et couvert par le Québec, alors le kilométrage qui n'est pas couvert par un autre régime canadien doit être ajouté. Le kilométrage fait dans l'État de New York est ajouté parce qu'il n'existe pas d'entente entre les deux juridictions.	800 km
Total des kms à considérer comme étant faits au Québec	1 800 km
Kms totaux parcourus par ce travailleur	2 300 km
Proportion applicable au Québec	78 %

La proportion de 78 % multiplie le montant des excédents calculés selon la méthode appliquée au Québec. Le résultat est inscrit à la **ligne 7** de la DS.

Exemple 2 : Calcul de la proportion à utiliser

Hypothèses pour l'exemple

1. L'employeur a un établissement au Québec.
2. Le travailleur est domicilié en Ontario.
3. Le travailleur fait 1 000 km au Québec (protégé par le Québec). Il fait 500 km en Ontario (couvert par l'Ontario) et il fait 800 km dans l'État de New York.
4. L'employeur n'adhère pas à la structure de cotisation parallèle.

Calcul de la proportion	
Kilométrage effectué au Québec (Travailleur couvert)	1 000 km
Kilométrage à ajouter au Québec Le travailleur n'étant pas domicilié au Québec, il n'y a pas de kilométrage à ajouter	0 km
Total des kms à considérer comme étant faits au Québec	1 000 km
Kms totaux parcourus par ce travailleur	2 300 km
Proportion applicable au Québec	43 %

La proportion de 43 % multiplie le montant des excédents calculés selon la méthode québécoise. Le résultat est inscrit à la **ligne 7** de la DS.

Exemple 3 : Calcul de la proportion à utiliser

Hypothèses pour l'exemple

1. L'employeur a un établissement au Québec.
2. Le travailleur est domicilié au Québec.
3. Le travailleur fait 1 000 km au Québec. Il fait 500 km en Ontario, mais n'est pas couvert par l'Ontario. Le travailleur fait 800 km dans l'État de New York et il est couvert par l'État de New York.
4. L'employeur n'adhère pas à la structure de cotisation parallèle.

Calcul de la proportion	
Kilométrage effectué au Québec (Travailleur couvert)	1 000 km
Kilométrage à ajouter au Québec Le travailleur étant domicilié et couvert par le Québec, alors le kilométrage qui n'est pas couvert par un autre régime canadien doit être ajouté. Le kilométrage fait dans l'État de New York est ajouté parce qu'il n'existe pas d'entente entre les deux juridictions.	500 km en Ontario 800 km dans l'État de New York
Total des kms à considérer comme étant faits au Québec	2 300 km
Kms totaux parcourus par ce travailleur	2 300 km
Proportion applicable au Québec	100 %

La proportion de 100 % multiplie le montant des excédents calculés selon la méthode québécoise. Le résultat est inscrit à la **ligne 7** de la DS.

Orientations relatives aux opérations entre employeurs et changement de forme juridique

Principes

Sauf pour les fusions d'entreprises, les excédents sont calculés pour un travailleur sur la base du salaire brut qu'il reçoit **de l'employeur** ([article 289 de la LATMP \(L.R.Q. c., A-3.001\)](#)). Ainsi, dès le moment où, à la suite d'un mouvement d'employeur ou de changement de forme juridique, il y a changement d'employeur, le calcul des excédents repart à zéro pour le continuateur (nouvelle entité légale, donc nouvel employeur) et s'arrête pour le devancier.

Fusion d'entreprises

Dans le cas de fusion, il y a création d'une nouvelle entité légale. Cependant, puisque les entités devancières continuent à vivre dans la nouvelle entité, et que cet état de fait est prévu par le législateur, nous **devons** considérer que les avantages des devanciers concernant les excédents **se perpétuent** dans le continuateur. Dans le cas de fusion, **tous les droits et obligations des devanciers se perpétuent chez le continuateur** ([Article 286 de la Loi sur les sociétés par actions](#)). Ainsi, pour ces cas, les excédents peuvent être calculés sur le salaire total versé au travailleur et peuvent profiter au continuateur comme s'il n'y avait pas eu de fusion.

Opérations entre employeurs autres que fusion

Dans tous les autres cas d'opérations entre employeurs (achat, vente, changement de forme juridique, etc.), nous sommes en présence d'un nouvel employeur pour au moins une partie des travailleurs concernés. Dans ce cas, les droits et obligations des devanciers **ne se poursuivent pas** chez le continuateur. Le salaire accumulé chez le devancier **n'est pas pris en compte** pour le calcul des excédents du continuateur. Donc, lorsque des excédents sont justifiés, chaque entité légale en bénéficie indépendamment pour la période d'opération qui les concerne.

Cependant, puisque le continuateur doit déclarer ses salaires dans plus d'une période, le calcul des excédents pour les travailleurs du continuateur qui **n'ont pas changé** d'employeur, doit tenir compte de la répartition au prorata des salaires versés à ces travailleurs. Il est donc nécessaire, pour ces travailleurs seulement, de calculer la proportion des salaires versés avant l'opération et après l'opération. Il est à noter que cette façon de faire s'applique à **tous les cas** où il est nécessaire de répartir les salaires sur plus d'une période quelle qu'en soit la raison.

Lors de ce type d'opération, les bases de calcul ne changent pas en raison de l'opération. Lorsqu'un devancier a droit au calcul hebdomadaire des excédents, il compare la valeur de chaque semaine travaillée au MHA pour chaque semaine travaillée avant l'opération et inscrit le résultat à sa DS. Il en est de même pour le continuateur, si ce dernier se qualifie pour le calcul hebdomadaire des excédents, il compare la valeur de chaque semaine travaillée au MHA pour chaque semaine travaillée depuis l'opération jusqu'à la fin de l'année et inscrit le résultat à sa DS.

Si le devancier **n'a pas droit** au calcul hebdomadaire des excédents, il compare le salaire gagné par chaque travailleur, depuis le début de l'année jusqu'au moment de l'opération au MAA. L'excédent, s'il y a lieu, est reporté à la **ligne 7** de sa DS.

Si le continuateur **n'a pas droit** au calcul hebdomadaire des excédents, il compare au MAA le salaire gagné par chaque travailleur depuis la date de l'opération jusqu'à la fin de l'année et l'excédent, s'il y a lieu, est reporté à la **ligne 7** de sa DS.

Changement de forme juridique

Les changements de forme juridique sont :

- Le passage du statut de propriétaire unique à celui de société ou l'inverse, de celui de société à celui de propriétaire unique.
- Le passage du statut de propriétaire unique à celui de personne morale ou l'inverse.
- Le passage du statut de société à celui de personne morale ou l'inverse.
- Le passage d'un type de société à un autre type de société.

En principe, lorsqu'il y a changement de personnalité juridique ou lorsqu'il y a passage du statut de personne physique à celui de personne morale, nous sommes en présence d'une **nouvelle entité légale** (d'un nouvel employeur) qui n'est pas liée par les obligations antérieures. Elle n'a pas le droit de considérer les salaires payés **avant le changement** de personnalité juridique, de les inclure dans ses salaires et de bénéficier d'excédents. La nouvelle personnalité juridique ne peut que considérer les salaires qu'elle-même a versés depuis sa création.

Annexe références légales

Article 2 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001), « dirigeant » (nouvelle notion à compter de janvier 2007)

« **dirigeant** » : Un membre du conseil d'administration d'une personne morale qui exerce également les fonctions de président, de vice-président, de secrétaire ou de trésorier de cette personne morale.

« **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;

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

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.

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 (L.R.Q., 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.

Article 289.1 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)

Malgré l'article 289, le salaire brut d'un travailleur qui est au service d'un employeur auquel s'applique la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., chapitre R-20) ou qui exécute pour un employeur des travaux visés au paragraphe 9° de l'article 19 de cette loi est pris en considération, pour une semaine de travail, jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable établi en vertu de l'article 66 et réparti hebdomadairement.

Aux fins du premier alinéa, toute partie de semaine est réputée une semaine complète.

Est réputée **ne pas être une semaine de travail la semaine de congé annuel dont bénéficie**, en vertu soit de la convention collective conclue conformément à cette loi, soit du décret adopté conformément à celle-ci, soit encore d'un contrat de travail, le travailleur qui est salarié auquel s'applique cette loi ou qui exécute des travaux visés au paragraphe 9° de l'article 19 de cette loi.

Cependant, le présent article ne s'applique que **si l'employeur paie au moins quarante pour cent de ses salaires bruts** pour l'année en regard de l'unité dans laquelle il est classé soit à des salariés auxquels s'applique la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, pour des travaux visés par cette loi, soit à des travailleurs pour des travaux visés au paragraphe 9° de l'article 19 de cette même loi.

Article 19, paragraphe 9 de la loi R-20 (L.R.Q. c., R-20)

La présente loi s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction; toutefois, elle ne s'applique pas :

Aux travaux suivants, exécutés pour **une personne physique**, agissant pour **son propre compte** et **à ses fins personnelles** et **exclusivement non lucratives** :

- i. d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification d'un logement qu'elle habite;
- ii. de construction d'un garage ou d'une remise annexe à un logement qu'elle habite, qu'il lui soit contigu ou non.

Article 22 du Règlement sur le financement (L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1^{er} al., par. 4.2 à 12.3,13, 15 et 16)

La déclaration du salaire assurable des travailleurs faite par l'employeur en vertu du présent titre doit représenter fidèlement ses activités et être basée sur des données vérifiables.

Article 28 du Règlement sur le financement (L.R.Q., c. A-3.001, a. 454, 1^{er} al., par. 4.2 à 12.3,13, 15 et 16)

Un employeur qui ne peut répartir tout ou partie du salaire assurable versé à un travailleur pendant une période au cours de l'année entre plusieurs unités sur la base de données vérifiables, doit déclarer le salaire assurable ou la partie du salaire assurable qu'il ne peut ainsi répartir au regard de celle, parmi ces unités, pour laquelle le taux est le plus élevé.

Article 286 de la Loi sur les sociétés par actions (L.R.Q., chapitre S-31.1)

Le certificat de fusion, délivré par le registraire des entreprises conformément aux dispositions du chapitre XVIII, atteste de la fusion des sociétés à la date et, le cas échéant, à l'heure figurant sur ce certificat.

À compter de ce moment, les sociétés fusionnantes continuent leur existence dans la société issue de la fusion et leurs patrimoines n'en forment alors qu'un seul qui est celui de la société issue de la fusion. Les droits et les obligations des sociétés fusionnantes deviennent ceux de la société issue de la fusion et celle-ci devient partie à toute procédure judiciaire ou administrative à laquelle étaient parties les sociétés fusionnantes.